

**PENGARUH KOMITMEN BERAGAMA DAN *ENGAGEMENT*
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH
MAKAN AYAM GEPREK SA'I MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

AISYAH MARDIAH

NIM. 19410062

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMITMEN BERAGAMA DAN *ENGAGEMENT*
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH
MAKAN AYAM GEPREK SA'I MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Aisyah Mardiah

19410062

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN BERAGAMA DAN *ENGAGEMENT*
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH
MAKAN AYAM GEPREK SA'I MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Aisyah Mardiah

NIM. 19410062

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1



Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.

NIP. 197007242005012003

Dosen Pembimbing 2



Umdatul Khoirot, M.Psi.

NIP. 199005012019032017

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



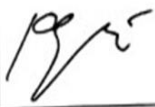
Yusuf Rizki Agung, MA.
NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN BERAGAMA DAN *ENGAGEMENT* KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM GEPREK SA'I MALANG SKRIPSI

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal 11, Desember 2024

Susunan Dewan Penguji

Dosen Penguji	Tanda Tangan persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Umdatul Khoirot, M.Psi.</u> NIP. 199005012019032017		03, Januari 2025
Ketua Penguji <u>Dr.Yulia Sholichatun, M.Si.</u> NIP. 197007242005012003		03, Januari 2025
Penguji Utama <u>Drs. Zainul Arifin, M.Ag.</u> 196506061994031003		08, Januari 2025



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog.
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS 1

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH KOMITMEN BERAGAMA DAN *ENGAGEMENT*
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN
AYAM GEPREK SA'I MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Aisyah Mardiah

NIM : 19410062

Program : S1 Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 11 Desember 2024

Dosen Pembimbing 1



Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.

NIP. 197007242005012003

NOTA DINAS 2

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH KOMITMEN BERAGAMA DAN *ENGAGEMENT*
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN
AYAM GEPREK SA'I MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Aisyah Mardiah

NIM : 19410062

Program : S1 Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 11 Desember 2024
Dosen Pembimbing 2



Umdatul Khoirot, M.Psi.

NIP. 199005012019032017

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aisyah Mardiah

NIM : 19410062

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul “**Pengaruh Komitmen Beragama dan *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan DI Rumah Makan Ayam Geprek Sa’i Malang**” adalah benar-benar hasil peneliti baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat pengakuan dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademik.

Malang, 11 Desember 2024

Peneliti,

Aisyah Mardiah

NIM. 19410062

MOTTO

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

*Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda:
“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja
, mengerjakannya secara profesional”.*

“HR. Imam Al-Thabrani”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan kesehatan, kekuatan, serta kelancaran dalam proses penyelesaian skripsi dari awal hingga akhir.

1. Kepada seluruh keluarga ayah, mamak serta adik-adik peneliti yang telah membersamain peneliti sejauh ini, selalu berjuang, dan bersabar. Terima kasih banyak atas segala doa yang tak pernah berhenti, pengorbanan, keikhlasan, perjuangan, serta support, semangat, dan pengertiannya yang tidak pernah mundur untuk menyemangati peneliti untuk terus maju menyelesaikan skripsi dan pada setiap pilihan yang peneliti ambil.
2. Terima kasih kepada dosen pembimbing peneliti, yang telah memberikan banyak ilmu dan support hingga detik ini untuk berani maju kesidang skripsi. Kepada semua Guru, Dosen, Ustadz, Ustadzah yang pernah mengajarkan saya banyak hal, terima kasih. Serta untuk orang-orang yang saya cintai.
3. Dan tak lupa peneliti mengucapkan terima kasih, karena telah berusaha berjuang hingga akhir untuk menyelesaikan skripsi ini, terlepas dari segalanya peneliti hebat sampai ditahap ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, adapun Judul penelitian “**Pengaruh Komitmen Beragama Dan *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa’i**”. Sholawat serta salam senantiasa disampaikan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang senantiasa dinantikan syafa’atnya kelak di akhirat.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) di Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti berharap dapat memberikan sumbangsih ilmu, khususnya dalam memahami pengaruh komitmen dan *engagement* kinerja karyawan di lingkungan perusahaan khususnya bidang *food and beverage*.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu proses penyusunan dan penulisan penelitian ini, antara lain:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag., selaku Dosen Wali peneliti. Terima kasih telah menjadi orang tua kedua bagi peneliti selama masa perkuliahan.
4. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., dan Umdatul Khoirot, M.Psi., selaku Dosen Pembimbing 1 dan 2 atas bimbingan, ilmu, kesabaran, serta masukan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini.

5. Seluruh penguji yang berkenan memberikan masukan-masukan untuk membantu menyempurnakan penelitian ini, dan Bapak/Ibu dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu memberikan kelancaran dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Kepada seluruh pihak yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang, dari Supervisor dan karyawan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Dan kepada semua pihak yang terlibat yang telah memberikan support, motivasi, kontribusi dan semua bantuan lainnya selama pengerjaan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kesalahan serta kekurangan di dalamnya. Karena itu, besar harapan peneliti untuk bisa mendapatkan timbal balik berupa kritik dan saran yang membangun agar selanjutnya bisa menghasilkan karya ilmiah yang lebih baik. Terlepas dari segala kekurangan dalam penelitian ini, peneliti berharap bahwa penelitian ini bisa memberi manfaat kepada para pembaca.

Malang, 11 Desember 2021

Peneliti,



Aisyah Mardiah

NIM. 19410062

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS 1	iii
NOTA DINAS 2	v
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT.....	xviii
الخلاصة.....	xix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	16

1. Kinerja karyawan	16
2. Komitmen Beragama.....	22
3. <i>Engagement</i> Karyawan.....	29
B. Integrasi Varibel Dalam Perspektif Islam	41
1. Komitmen Beragama	41
2. <i>Engagement</i> Karyawan.....	52
3. Kinerja Karyawan.....	63
C. Pengaruh <i>Engagement</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
D. Pengaruh Komitmen Beragama Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
E. Pengaruh Komitmen Beragama, <i>Engagement</i> Ayam Geprek Sa'i ..	79
F. Kerangka Konseptual	80
G. Hipotesis Penelitian	81

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian	82
B. Jenis Variabel	82
C. Definisi Operasional	83
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	84
E. Metode Pengumpulan Data	85
F. Instrumen Penelitian	86
G. Analisis Uji Intrumen Penelitian	90
H. Teknik Analisis Data.....	95

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	100
---------------------------------	-----

1. Setting Penelitian.....	100
2. Visi dan Misi perusahaan.....	102
3. Struktur Organisasi Ayam Geprek Sa'i.....	102
B. Hasil Analisis Deskriptif.....	105
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	110
D. Pembahasan	120
BAB V: PENUTUP	134
A. Kesimpulan.....	134
B. Saran	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN	150

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Analisis Komponen Komitmen Bergama.....	44
Tabel 2. 2 Ma'anil Mufrodat Ar-Rum-30.....	47
Tabel 2. 3 Analisis Komponen Teks Islam Komitmen Beragama	48
Tabel 2. 4 Teks Psikologi Tentang <i>Engagement</i> Karyawan	54
Tabel 2. 5 Ma'anil Mufrodat Al-Anfal 65	58
Tabel 2. 6 Teks Psikologi Tentang <i>Engagement</i> Karyawan	60
Tabel 2. 7 Teks Komponen Kinerja Karyawan	66
Tabel 2. 8 Analisis Ma'anil Mufrodat Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 2. 9 Komponen Teks Islam Kinerja Karyawan QS.At-Taubah Ayat 105.....	73
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian	85
Tabel 3. 2 Ketentuan Pemberian Skor Pada Jawaban	87
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Religious Commitment Inventory-10	88
Tabel 3. 4 Blueprint Skala <i>Engagement</i> Karyawan	89
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Kinerja.....	89
Tabel 3. 6 Daftar Ahli dan Jadwal Pelaksanaan Validitas	91
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validita Kinerja Karyawan	92
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Komitmen Beragama	93
Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas <i>Engagement</i> Karyawan.....	93
Tabel 3. 10 Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha.....	94
Tabel 3. 11 Hasil Reliabilitas Skala Instrumen	95
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	104
Tabel 4. 2 Responden Lama Bekerja	105
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif.....	106
Tabel 4. 4 Kategorisasi Kinerja Karyawan	106
Tabel 4. 5 Aspek Pembentuk Variabel Kinerja Kayawan	107

Tabel 4. 6 Kategorisasi Komitmen Beragama	108
Tabel 4. 7 Kategorisasi Pembentuk Variabel Komitmen Beragama	108
Tabel 4. 8 Kategorisasi <i>Engagement</i> Karyawan	109
Tabel 4. 9 Kategorisasi Pembentuk Variabel <i>Engagement</i> Karyawan	109
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	110
Tabel 4. 11 Hasil Uji Lineraritas	111
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	112
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	113
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda	114
Tabel 4. 15 Interpretasi Koefesien Korelasi	115
Tabel 4. 16 Hasil Uji Korelasi.....	116
Tabel 4. 17 Uji Korelasi Berganda.....	116
Tabel 4. 18 Uji Koefesien Determinasi.....	117
Tabel 4. 19 Sumbangan Efektif.....	118
Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Simultan	119
Tabel 4. 21 Uji Hipotesis Parsial.....	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pola Teks Psikologi Tentang Komitmen Beragama	43
Gambar 2. 2 <i>Mind Mapping</i> Teks Psikologi Tentang Komitmen beragama	45
Gambar 2. 3 Pola Teks Islam Komitmen Beragama	46
Gambar 2. 4 <i>Mind Mapping</i> Teks Islam Kinerja Karyawan.	50
Gambar 2. 5 Psikologi tentang <i>Engagement</i> Karyawan	53
Gambar 2. 6 <i>Mind Mapping Engagement</i> Karyawan	56
Gambar 2. 7 Pola Teks Islam <i>Engagement</i> Karyawan.....	57
Gambar 2. 8 Mind Mapping Teks Islam <i>Engagement</i> Karyawan.....	61
Gambar 2. 9 Pola Teks Kinerja Karyawan.....	65
Gambar 2. 10 Mind Mapping Teks Psikologi Kinerja Karyawan.....	68
Gambar 2. 11 Pola Teks Islam Kinerja Karyawan	70
Gambar 2. 12 Mind Mapping Teks Islam Kinerja Karyawan.....	74
Gambar 2. 13 Kerangka Pemikiran.....	80
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Ayam Geprek Sa'i	103

ABSTRAK

Aisyah Mardiah. 2024. Pengaruh Komitmen Beragama dan *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang . Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr.Yulia Sholichatun, M.Si., dan Umdatul Khoirot, M.Psi.

Ayam Geprek Sa'i yaitu rumah makan yang menerapkan konsep pesantren kuliner dalam operasional bisnis di lingkungan kerja, peran karyawan penting dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Adapun rumusan masalah yaitu: (1) bagaimana tingkat komitmen beragama; (2) bagaimana tingkat *engagement* karyawan; (3) bagaimana tingkat kinerja karyawan; (4) adakah pengaruh komitmen beragama terhadap kinerja karyawan di rumah makan Ayam Geprek Sa'i; (5) Adakah pengaruh *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang; (6) adakah pengaruh komitmen beragama dan *engagement* karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan di rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat komitmen beragama pada karyawan; (2) tingkat *engagement* karyawan; (3) tingkat kinerja karyawan; (4) membuktikan pengaruh komitmen beragama terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang; (5) membuktikan pengaruh *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang; (6) untuk membuktikan pengaruh komitmen beragama dan *engagement* karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh, sampel penelitian berjumlah 53 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat variabel komitmen beragama, *engagement* karyawan dan kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang pada kategori sedang. Hasil analisis uji-t komitmen beragama terhadap kinerja karyawan sebesar 1,765 dengan signifikan $0,84 > 0,05$ tidak terdapat pengaruh parsial pada komitmen beragama terhadap kinerja karyawan. Pada variabel *engagement* karyawan t-hitung $3,294 > 1,675$, terdapat pengaruh signifikan antara *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan diperoleh sebesar 19.435 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen beragama dan *engagement* karyawan secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *komitmen beragama, engagement karyawan dan kinerja karyawan.*

ABSTRACT

Aisyah Mardiah. 2024. *The Effect of Religious Commitment and Employee Engagement on Employee Performance at Ayam Geprek Sa'i*. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr.Yulia Sholichatun, M.Si., and Umdatul Khoirot, M.Psi.

Ayam Geprek Sa'i is a restaurant that applies the concept of culinary pesantren in business operations in the work environment, the role of employees is important in increasing the success of the company. The problem formulations are: (1) how is the level of commitment; (2) how is the level of employee engagement; (3) how is the level of employee performance; (4) is there an effect of religious commitment on employee performance at Ayam Geprek Sa'i restaurant; (5) is there an effect of employee engagement on employee performance at Ayam Geprek Sa'i restaurant; (6) is there an effect of religious commitment and employee engagement simultaneously on employee performance at Ayam Geprek Sa'i restaurant.

This study aims to determine: (1)the level of religious commitment in employees; (2)the level of employee engagement; (3)the level of employee performance; (4) to prove the effect of religious commitment on employee performance at Ayam Geprek Sa'i restaurant; (5) to prove the effect of employee engagement on employee performance at Ayam Geprek Sa'i restaurant; (6)to prove the effect of religious commitment and employee engagement simultaneously on employee performance at Ayam Geprek Sa'i restaurant.

This study uses a quantitative correlation approach using multiple linear regression analysis methods. The population of this study were all employees who worked at Ayam Geprek Sa'i restaurant, and the sampling technique used non-probability sampling technique with saturated sampling method, the research sample amounted to 53 employees.

The results showed that the level of religious commitment variables, employee engagement and employee performance at Ayam Geprek Sa'i restaurant in the medium category. The results of the t-test analysis of religious commitment to employee performance amounted to 1.765 with a significant $0.84 > 0.05$, there was no partial effect on religious commitment to employee performance. On the employee engagement variable t-count $3.294 > 1.675$, there is a significant influence between employee engagement on employee performance. The simultaneous test results obtained amounted to 19,435 with a significance value of $0.000 < 0.05$ which indicates a positive and significant effect of religious commitment and employee engagement simultaneously on employee performance.

Keywords: *religious commitment, employee engagement and employee performance.*

الخلاصة

عائشة مرضية 2024. أثر الالتزام الديني ومشاركة الموظفين على أداء الموظفين في شركة أيام غبريك ساي. الأطروحة. قسم علم النفس. كلية علم النفس. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرف: د. يوليا شوليشاتون، ماجستير في علم النفس، د. يوليا شوليشاتون، ماجستير في علم النفس

أيام غبريك ساعي هو مطعم يطبق مفهوم بيزانترين الطهي في العمليات التجارية في بيئة العمل، دور الموظفين مهم في زيادة نجاح الشركة. صياغات المشكلة هي (1) كيف هو مستوى الالتزام؛ (2) كيف هو مستوى مشاركة الموظفين؛ (3) كيف هو مستوى أداء الموظفين؛ (4) هل هناك تأثير للالتزام الديني على أداء الموظفين في مطعم أيام غبريك ساي؛ (5) هل هناك تأثير لمشاركة الموظفين على أداء الموظفين في مطعم أيام غبريك ساي؛ (6) هل هناك تأثير للالتزام الديني ومشاركة الموظفين في آن واحد على أداء الموظفين في مطعم أيام غبريك ساي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد: (1) مستوى الالتزام الديني للموظفين؛ (2) مستوى مشاركة الموظفين؛ (3) مستوى أداء الموظفين؛ (4) إثبات تأثير الالتزام الديني على أداء الموظفين في مطعم أيام غبريك ساعي؛ (5) إثبات تأثير مشاركة الموظفين على أداء الموظفين في مطعم أيام غبريك ساعي؛ (4) إثبات تأثير الالتزام الديني ومشاركة الموظفين في آن واحد على أداء الموظفين في مطعم أيام غبريك ساعي.

ستخدم هذه الدراسة منهج الارتباط الكمي باستخدام أساليب تحليل الانحدار الخطي المتعدد. وكان مجتمع هذه الدراسة جميع الموظفين الذين عملوا في مطعم أيام غبريك ساعي في مطعم أيام غبريك ساعي واستخدم أسلوب أخذ العينات بأسلوب أخذ العينات غير الاحتمالية مع أسلوب أخذ العينات المشبعة، وبلغت عينة البحث 53 موظفًا.

قد أظهرت النتائج أن مستوى متغيرات الالتزام الديني ومشاركة الموظفين وأداء الموظفين في مطعم أيام غبريك لمتغير الالتزام الديني إلى أداء الموظفين $t\text{-test } 1.765$ في الفئة المتوسطة. وبلغت نتائج تحليل اختبار بدلالة معنوية $0.84 < 0.05$ ، لم يكن هناك تأثير جزئي على الالتزام الديني إلى أداء الموظفين. أما بالنسبة لمتغير مشاركة الموظفين فقد بلغت دلالتة في متغير الالتزام الديني على أداء الموظف $3.294 < 1.675$ ، حيث بلغ تأثير الالتزام الديني على أداء الموظف دالاً معنوياً. وبلغت نتائج الاختبار المتزامنة التي تم الحصول عليها 19.435 بقيمة دلالة $0.000 < 0.05$ ، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي ودال للالتزام الديني ومشاركة الموظفين في آن واحد على أداء الموظف.

الكلمات المفتاحية: الالتزام الديني ومشاركة الموظفين وأداء الموظف

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu langkah untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam menilai kesuksesan dan efektivitas sebuah perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang memadai, perusahaan belum dapat dianggap berarti jika masih kekurangan unsur manusia yang berperan sebagai pengelola dan pengembang ide dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, aset paling penting terletak pada sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan. Karyawan memiliki potensi besar untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Jufrizen, 2021:35). Pada hakikatnya karyawan berfungsi sebagai penggerak dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan /organisasi perlu membekali setiap karyawan skill dan pengetahuan untuk mencapai visi misi perusahaan sehingga di peroleh *output* yang optimal. Sama seperti industri dan perusahaan pada umumnya, dalam industri kuliner terdapat standar kinerja yang harus dimiliki karyawan salah satunya kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu indikator yang mendukung keberhasilan suatu organisasi/industri guna mencapai visi dan misi yang sudah disepakati bersama. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk berupaya mengelola karyawan secara efektif, sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi/industri (Prabaswara & Widodo, 2022:320).

Ayam Geprek Sa'i bergerak di bidang perusahaan F&B (*Food and Beverages*) dengan konsep penyajian makanan halal, sehat, berkualitas, dengan cita rasa yang khas. Adapun produk unggulan dari *restaurant* ini berupa olahan ayam, seperti ayam geprek, ayam goreng tepung, ayam penyet, steak, dan juga

nasi goreng. Perusahaan ini semakin hari semakin menunjukkan perkembangan yang pesat, hal ini dapat dilihat dengan terbukanya banyak cabang yang sudah menyebar hampir di seluruh penjuru Nusantara. Perkembangan ini tidak lain diantaranya karena, terciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik dan memiliki potensi yang baik pula. Selain kualitas SDM yang baik, perusahaan berusaha menyediakan sarana dan prasarana yang membantu setiap karyawan untuk dapat berkembang menjadi lebih baik. Tidak hanya dalam kesuksesan jenjang dunia kerja (karir) tetapi tersedia pula bimbingan keagamaan untuk menumbuhkan nilai komitmen beragama setiap karyawan. Sani, (2019:15) menerangkan bahwa penerapan bimbingan keagamaan bertujuan memberikan kontribusi dalam penerapan nilai-nilai islam serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan, dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Adapun penerapan komitmen beragama tercantum dalam misi perusahaan yang berkeinginan menciptakan lingkungan kerja yang islami mengarah ke pesantren kuliner. Pesantren kuliner yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang bernuansa islami dan membentuk internal kerja yang penuh dengan syariat islami. Selain bekerja untuk mendapatkan penghasilan setiap karyawan juga mendapatkan bekal ilmu agama tentang pemahaman akan pentingnya ilmu agama. Sebagaimana hasil wawancara dengan ASC Perusahaan (01/12/2023)

“Pesantren kuliner maksudnya adalah pesantren yang menitik beratkan pada nilai spritualitas sedangkan kuliner sebagai unsur profesional. Dimana Perusahaan ingin menciptakan profesionalitas karawan yang di landaskan pada spritualitas, Dimana pesantren kuliner ini memberikan beban tuntutan kerja kepada karyawan secara profesional akan tetapi tetap mengimbangnya dengan religi yang di titik beratkan pada kegiatan sholat dan kedekatan akan alquran. Sehingga didalam diri setiap karyawan dapat menumbuhkan iman dan ketaatan dalam mendekatkan rezeki dan Rahmat dari allah swt.

Adapun kegiatan keagamaan diantaranya kajian rutin yang di laksanakan setiap bulan, mengaji 1-10 lembar ayat setiap harinya, penerapan busana kerja yang syariat, serta pemberian bantuan untuk kegiatan dakwah, sosial, dan pendidikan. Setiap karyawan diwajibkan untuk melaksanakan sholat lima waktu sebagai dari tanggung jawab terhadap perusahaan. Penerapan ini bertujuan membentuk perilaku akhlakul kharimah. Namun nyatanya penerapan ini belum terlaksana disemua store, masih terdapat store yang tidak menjalankan dalam kegiatan sehari-hari sehingga menghambat kinerja karyawan. Seperti komplain terhadap karyawan mengenai *attitude*, penerapan SOP (*Standard Operational Procedur*) yang belum berjalan sebagaimana mestinya, karyawan yang dengan sengaja mengulur waktu untuk kembali bekerja setelah melaksanakan sholat berjamaah, bermalas-malasan dalam bekerja dan banyaknya kegiatan keagamaan membuat banyak karyawan yang merasa kerja *overload* sebagaimana yang di sampaikan DW selaku karyawan (01/01/2024)

“ rata- rata kita kalo udah ada kegiatan agama jadi lebih capek karena tidak terdapat jam istirahat, pembukaan store menjadi terlamba dari biasanya, jadinya terburu- buru, belum lagi karyawan laki- laki baik ketika selesa’i sholat berjamaah di masjid tidak segera pulang malah duduk- duduk di sekitar area kerja, sampai membuat pelanggan menunggu terlalu lama dan berujung pulang tanpa membeli makanan. Bahkan masih ada karyawan yang dengan sengaja tidak sholat hanya melakukan repost foto dalam grup karena terlalu kelelahan bekerja.”

Kejadian seperti ini tentu menghambat operasional kerja perusahaan. Salah satu kriteria keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa mampu dan berhasil karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan pada periode waktu tertentu. Seperti yang diketahui karyawan merupakan ujung tombak dari kemajuan perusahaan, oleh karena itu, kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang buruk akan

berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan lebih baik dan cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) tinggi Tahir, (dalam Hakim & Fanani, 2019:2). Kinerja karyawan dapat terwujud karena adanya dorongan psikologis pada diri setiap karyawan. Adapun ketika kinerja karyawan menurun dalam suatu perusahaan, hal itu tentu dapat berpengaruh besar dalam kesejahteraan perusahaan, karyawan yang memiliki kinerja rendah dapat menghambat target yang telah dirancang perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus agar kinerja dapat terlaksana secara maksimal, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya rendahnya komitmen beragama karyawan (Sarrani et al., 2023:212).

Selain kinerja karyawan yang berkualitas penerapan komitmen beragama tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat karyawan bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang mayoritas beragama islam. Agama adalah seperangkat keyakinan, ritual, dan perasaan yang membentuk hubungan antara manusia dengan tuhan yang maha kuasa (KBBI, 2024). Agama mencakup aspek kognitif seperti memberikan ketenangan dan mengurangi kecemasan, aspek motivasi yang mendorong perilaku positif, aspek emosional yang menghasilkan rasa puas dan bahagia, serta aspek perilaku yang berkaitan dengan pelaksanaan ritual dan praktik keagamaan (Hackney & Sanders, 2003:48). Meskipun sering disamakan dengan religiusitas, kedua istilah ini memiliki perbedaan makna. Agama lebih berfokus pada aspek formal yang mencakup aturan dan kewajiban sementara religiusitas mengacu pada penghayatan individu terhadap keyakinan agama didalam hati. Dengan demikian, intensitas keyakinan agama sering dikenal sebagai religiusitas (Mukhtar & Mohsin Butt, 2012:112)

Religiusitas merujuk pada tingkat komitmen individu terhadap ajaran agama yang dianut berpengaruh pada sikap, perilaku, kecenderungan, dan

tindakan sehari-hari. Individu yang memiliki religiusitas tinggi cenderung menjunjung tinggi keyakinan agamanya dan menerima konsekuensi dari kepercayaan tersebut, yang dapat dilihat dalam pemikiran dan perilaku dan sosial individu (Amiruddin et al., 2023:2). Hal ini sejalan dengan pendapat Halim, (2022:5) yang mendefinisikan religiusitas sebagai kondisi internal yang mendorong seseorang untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut.

Glock dan Stark (dalam Ghuftron, M. N., & Risnawita, 2010: 170-171) menjelaskan bahwa religiusitas dapat dipahami melalui lima dimensi. Pertama dimensi keyakinan (ideologi) melihat sejauh mana individu memiliki kepercayaan terhadap ajaran agama seperti keyakinan akan adanya tuhan. Kedua, dimensi ritual (ritualisme) mengacu pada praktik keagamaan seperti ibadah dan partisipasi dalam upacara. Ketiga, dimensi pengalaman (eksperiensial) merujuk pada pengalaman emosional dan secara langsung individu rasakan terkait hubungan dengan tuhan. Keempat, dimensi pengetahuan (intelektual) mencakup pemahaman individu mengenai ajaran dan tradisi agama. Terakhir, dimensi konsekuensi (konsekuensial) yang menilai bagaimana keyakinan dan praktik keagamaan mempengaruhi kehidupan sehari-hari, dan mendorong individu untuk mematuhi norma kelompok. Dengan demikian, religiusitas dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keyakinan, praktik ibadah, dan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut.

Berikut beberapa penelitian terdahulu, bukti kuat menunjukkan pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Studi penelitian ini mencakup berbagai sektor dan konteks penelitian yang dapat memberikan wawasan komprehensif tentang apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Widyadhana, (2021:23) dalam penelitiannya pada pegawai pajak di KPP Pratama Malang Selatan menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja Fiskus dengan koefisien nilai

sebesar 0.375. Temuan ini mengidentifikasi bahwa tingkat religiusitas tinggi mendorong fiksus untuk berkerja dengan baik, jujur, dan bertanggung jawab. Sejalan dengan hasil tersebut, Farida et al., (2022:50) menunjukkan pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0.000 ($p < 0.05$) hal ini menggambarkan hubungan yang kuat antara religiusitas dan kinerja karyawan, yang sangat tidak mungkin terjadi secara kebetulan.

Lebih lanjut (Firman et al., 2023:363) melakukan penelitian pada empat kelompok sampel dengan latar belakang yang berbeda di Kabupaten Jombang, meliputi pendidikan, pegawai pemerintah, wirausaha, dan pekerja formal. Studi ini menemukan hubungan langsung antara religiusitas dan kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.343 dan $r^2 = 0.118$ menunjukan kontribusi religiusitas sebesar 11.8% dalam membentuk kinerja karayawan. Penelitian ini membuktikan bahwa hubungan langsung antara religiusitas dengan kinerja merupakan jalur terbaik yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Artinya, religiusitas memegang peranan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kabupaten Jombang. Memperkuat temuan-temuan sebelumnya (Haryadi & Mahmudi, 2020:171) dalam studi kasus pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo tahun 2019 menemukan adanya pengaruh yang signifikan dengan tingkat kepercayaan 1% dan nilai t-hitung jauh di atas t-tabel ($8,761 > 2,026$). Penelitian ini mengidentifikasi hubungan yang sangat kuat dan bukan kebetulan, penelitian ini mengungkapkan bahwa religiusitas berkontribusi sebesar 66,9% terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki Religiutas tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang lebih hati-hati dalam bekerja dan membangun solidaritas serta kepercayaan melalui jaringan sosial informal di komunitas, dibandingkan karyawan tidak memiliki religiutas (Amin et al., 2021: 4)

Sedangkan dalam kontek Perbankan syariah, itu (Robbie & Sayyaf, 2022:161) dengan judul *Impact of Religiosity, Work-related Stress on Job Performance and Workload as Moderating Variable*, menemukan pengaruh

signifikan religiusitas terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur 0.388 dan t-hitung 2.876 (lebih besar dari t-tabel 1.96). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi religiusitas individu, maka semakin baik pula kinerja karyawan. (Raksayudha & Agustina, 2019:163) lebih lanjut mengkonfirmasi adanya pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap kinerja, baik secara langsung, maupun tidak secara langsung dengan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0.133 dengan pengaruh tidak langsung sebesar 0.278. Studi ini tidak menyebutkan secara eksplisit persentase signifikan, namun menunjukkan bahwa religiusitas memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja ketika di meditasi oleh faktor-faktor seperti *engagement* karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, adanya religiusitas dalam diri karyawan di tempat kerja dapat membantu menurunkan tingkat stres dalam bekerja, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan maka semakin rendah tingkat stress kerja yang dialami karyawan (Fikri et al., 2023:217)

Religiusitas sering digunakan untuk menggambarkan tingkat komitmen beragama individu atau kelompok terhadap sistem kepercayaan agama, dan mencakupi keyakinan agama tersebut (Park, 2017:6). Dalam berbagai literatur berbagai istilah seperti komitmen beragama, keterlibatan keagamaan, religiusitas, dan orientasi keagamaan sering di sebut secara bergantian untuk merujuk pada konsep yang sama (Achour et al., 2017:3; Khenfer & Roux, 2012:6; Priliyanti & Al-Fath, 2024:32;). Salah satu dimensi dari religiusitas yang sering dibahas sebagai adalah komitmen beragama yang diartikan sebagai bagian dari religiusitas (Abu-Alhaija et al., 2018:251; Mokhlis, 2009:125). Sejalan dengan itu, (Abbott et al., 2016:5) menyatakan bahwa istilah religiusitas dan komitmen beragama sering digunakan secara bergantian dalam berbagai kajian.

Dalam studi ini istilah “komitmen beragama” digunakan mengacu pada teori Worthington, (2003:85) mendefinisikan komitmen beragama melihat sejauh mana individu mematuhi nilai-nilai, kepercayaan, dan praktik

keagamaan serta menerapkan dalam kehidupan sehari-hari (Worthington et al., 2003:85). Menurut Mokhtari, (2020:111) komitmen beragama mencakup pemikiran, perasaan, dan perilaku yang selaras dengan keyakinan agama, serta mewakili peran agama dalam kehidupan individu, baik dalam konteks pribadi maupun sosial. Komitmen ini diwujudkan melalui kepatuhan terhadap nilai-nilai agama, pelaksanaan ritual keagamaan, dan partisipasi dalam kegiatan beragama. Ibadah dalam konteks komitmen beragama, tidak terbatas pada ritual semata tetapi juga meliputi pada kegiatan atau aktivitas lainnya, yang menunjukkan penerapan nilai-nilai agama.

Novaili, (2016:78) Komitmen beragama adalah bentuk ketertarikan dan kesetiaan akan pilihan terhadap keyakinan ajaran yang di yakini sepenuh hati, serta di peroleh melalui proses pengambil keputusan dan pertimbangan yang matang. Sedangkan menurut (Rahmawati, 2018:117) komitmen agama didefinisikan sebagai tingkat ketaatan manusia dalam kepercayaan nilai-nilai yang terdapat dalam ritual keagamaan yang diterapkan dalam kehidupan. Dalam hal ini, individu dengan komitmen beragama tinggi akan memandang dunianya dengan skema religius yang di integrasikan dalam kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan itu komitmen beragama adalah suatu keadaan dalam diri manusia yang mendorong seseorang untuk berkomitmen terhadap agama yang di implementasikan dalam bentuk tingkah laku sehari – hari (Jalaluddin, 2003). Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah) yang tampak, tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Berdasarkan sikap ini, maka manusia dalam melakukan suatu aktivitas sesuai dengan ketentuan agama, sesuai dengan perintah Tuhannya dengan tujuan mendapat keridhaan-Nya.

Oleh karena itu, komitmen beragama dapat menjadi faktor – faktor yang berperan penting terhadap perilaku kerja seseorang(Wahyudin & Larisa, 2018:4).Religiusitas atau komitmen beragama berhubungan dengan aktivitas dan perilaku individu yang mencerminkan keyakinan agamanya(Glock,1962).

Dengan demikian religiusitas dan komitmen beragama dapat dianggap sebagai konsep yang saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap serta tindakan individu dalam kehidupan sehari – hari. Adapun beberapa penelitian yang menunjukkan komitmen beragama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti pada studi Penelitian Athiyah, (2004:50) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen beragama dan motivasi kerja pada pedagang eceran di wilayah Ciputat, Tangerang ($r=0,532$, $p<0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen beragama karyawan, semakin tinggi pula motivasi mereka dalam bekerja, karena karyawan yang religius cenderung memandang pekerjaan sebagai perintah yang harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Temuan serupa dilakukan (Rachman & Kahfi, 2016) pada jamaah marketing di PT Arminareka Perdana Majalengka, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden (87,5%) memiliki komitmen beragama yang tinggi. Dampak positif yang dapat dilihat dari tanggung jawab sosial, dan perilaku dalam organisasi, seperti kejujuran, rasa ingin menolong yang tinggi, serta tutur kata yang sopan, dalam melayani dalam penelitian ini teori yang digunakan menggunakan teori Glock dan Stark teori komitmen beragama islam.

Selanjutnya penelitian (Ashiddiq,2016:799) pada karyawan sales *consultant master* di CV. Rabbani Asysa di Patiukur menemukan hubungan positif yang kuat antara komitmen beragama islam dan komitmen organisasi ($r_s=0,606$). Artinya, semakin karyawan dapat mengaplikasikan nilai-nilai ajaran islam dalam perilaku bekerja sehari-hari, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Lebih lanjut, penelitian (Maisaroh & Darmawan, 2023:326) pada dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta menemukan bahwa komitmen beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap intrapreneurship dan dukungan organisasi.

Selain itu, dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intrapreneurship*. Hal ini menunjukkan bahwa dosen dengan tingkat komitmen beragama yang tinggi cenderung memiliki pemikiran positif, kinerja terbaik, dan perilaku *intrapreneurship* yang lebih tinggi, yang kemudian akan mendorong organisasi untuk memberikan dukungan yang lebih besar terhadap karir dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, temuan-temuan penelitian ini mengidentifikasi bahwa komitmen beragama memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi, tanggung jawab, perilaku positif, komitmen organisasi, dan *intrapreneurship* pada karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa komitmen beragama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan hubungan positif antara komitmen beragama dengan berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja, seperti motivasi kerja, tanggung jawab sosial, perilaku organisasi positif, komitmen organisasi, dan *intrapreneurship*. Penelitian-penelitian tersebut konsisten mendemonstrasikan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen beragama yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sikap kerja yang lebih positif, dan perilaku yang lebih konstruktif dalam organisasi. Meskipun konteks dan variabel spesifik yang diteliti bervariasi antar studi, namun secara keseluruhan hasil menunjukkan bahwa komitmen beragama memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme psikologis dan perilaku. Oleh karena itu, peneliti menggunakan komitmen beragama sebagai variabel independen serta menambah *novelty* atau kebaruan dalam penelitian ini dalam konteks kinerja karyawan. Dibandingkan pada penggunaan religiusitas yang lebih umum, kedua konsep ini sering digunakan secara bergantian. Namun fokus pada penelitian ini lebih spesifik yaitu pada “komitmen beragama” dalam

setting organisasi/perusahaan dan berkaitan dengan kinerja karyawan yang masih jarang dieksplor dibandingkan religiusitas.

Namun dalam menciptakan karyawan yang berkomitmen beragama dalam upaya mendukung terciptanya kinerja baik sebagaimana sesuai dengan visi misi perusahaan tentu tidak mudah. Selain menyediakan kegiatan keagamaan perusahaan perlu melibatkan karyawan, kurang optimalnya suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa terikatnya karyawan terhadap perusahaan. Meningkatkan *engagement* karyawan dalam dunia kerja sangat penting karena secara tidak langsung akan menumbuhkan sikap partisipatif. Karyawan yang terlibat cenderung merasa memiliki makna yang utuh, termotivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan bekerja dengan efektif serta efisien dalam lingkungan kerja. *Engagement* karyawan merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dikalangan milenial, dengan strategi *engagement* yang tepat. *Engagement* berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik pada level individu maupun perusahaan, serta mendukung upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. *Engagement* karyawan mencerminkan hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan, yang ditandai dengan sikap kerja positif yang selaras dengan nilai dan tujuan organisasi (Machdania Zulkarnain et al., 2024).

Engagement karyawan menjadi topik menarik untuk dibahas karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Engagement* karyawan menggambarkan kondisi individu merasa menemukan makna diri yang utuh, memiliki motivasi kerja, menerima dukungan positif dari rekan kerja, dan bekerja dengan efektif serta efisien di lingkungannya. (Nurofia, 2009) mendefinisikan bahwa *engagement* karyawan adalah antusiasmen karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya dalam bekerja yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Antusias ini terbentuk karena karyawan merasa terikat dengan perusahaan sehingga

berpotensi dapat meningkatkan income perusahaan/ organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai jika karyawan yang bekerja memiliki *engagement* perasaan terkait pekerjaan atau perusahaan/organisasi. Mayoritas karyawan ingin menemukan makna hidup dalam bekerja, sehingga tidak sedikit perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang sarat akan makna hidup, sehingga perlu untuk melibatkan karyawan. *Engagement* karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena terjalin *engagement* antar karyawan dan perusahaan ditempat bekerja merupakan faktor yang sangat penting (Fauzan & Markoni, 2022).

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya korelasi positif antara *engagement* karyawan dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu seperti (Kustya & Nugraheni, 2020:8; Rahmadani & Kurniawati, 2022:168; Yudha et al., 2015:10) menemukan terdapat hubungan positif *engagement* karyawan terhadap kinerja, yang di lakukan di beberapa sektor lembaga yang berbeda – beda dan mengatakan bahwa semangkin tinggi *engagement* karyawan akan memberikan dampak positing pada perusahaan. Namun penelitian lainnya menunjukkan bahwa *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh tidak signifikan pada karyawan industri perbankan di Kabupaten Sumenep. Kondisi ini membuktikan bahwa meskipun karyawan memiliki *engagement* karyawan tinggi tentu tidak akan mempengaruhi kinerja, perusahaan perlu memperhatikan indikator lain yang secara signifikan meningkatkan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021).

Sebaliknya TRI dan Asmanita, (2020:13) mengungkapkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang, fenomena ini terjadi karena karyawan belum merasa bangga pada pekerjaanya. Sedangkan dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang religius berpengaruh secara signifikan terhadap *engagement* kerja pada perawat,

dengan catatan pemimpinnya harus memperhatikan SDM dalam menciptakan kepemimpinan religiusitas (Wu & Lee, 2020:9). Sejalan dengan ini, hasil penelitian Lasanthika WJAJM, (2019) menunjukkan adanya hubungan yang berkorelasi secara signifikan antara komitmen beragama dengan *engagement* karyawan sebesar 0,936 dengan demikian keyakinan agama memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen karyawan dalam bekerja, semakin kuat keyakinan agama seseorang, semakin besar pengaruhnya terhadap keterlibatannya dalam pekerjaan baik secara fisik maupun secara psikologi (Lasanthika WJAJM, 2019:55).

Berdasarkan fenomena yang terjadi rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang menunjukkan bahwa meskipun terdapat inisiatif yang baik dari perusahaan, seperti penerapan nilai-nilai keagamaan secara praktis pengaruh perilaku kerja dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja, namun terdapat tantangan dalam implementasinya yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan di beberapa store tidak menjalankan kegiatan keagamaan dengan konsisten, yang mengakibatkan masalah seperti ketidaksesuaian dengan SOP, kemalasan, dan keluhan pelanggan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan ideal yang ingin perusahaan dengan realitas di lapangan. Temuan dari peneliti sebelumnya menunjukkan inkonsisten dalam hubungan penelitian komitmen beragama, *engagement* karyawan dan kinerja. Namun belum ada penelitian yang mengeksplorasi bagaimana komitmen beragama dan *engagement* karyawan dapat dioptimalkan dalam konteks spesifik rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang yang merupakan sebuah perusahaan yang menggabungkan nilai-nilai keagamaan dengan operasional bisnis. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap karyawan dalam konteks spesifik yaitu rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Tingkat Komitmen Beragama Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i ?
2. Bagaimana Tingkat *Engagement* Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i?
3. Bagaimana Tingkat Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i ?
4. Adakah Pengaruh Komitmen Beragama Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Malang ?
5. Adakah Pengaruh *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Malang ?
6. Adakah Pengaruh Komitmen Beragama Dan *Engagement* Karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk melihat sesuatu yang ingin dicapai dari suatu penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Tingkat Komitmen Beragama Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i.
2. Untuk Mengetahui Tingkat *Engagement* Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i.
3. Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i.
4. Untuk Membuktikan Pengaruh Komitmen Beragama Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Malang.
5. Untuk Membuktikan Pengaruh *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Malang.

6. Untuk Membuktikan Pengaruh Komitmen Beragama Dan *Engagement* Karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Ayam Geprek Sa'i Malang.

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara komitmen beragama, *engagement* karyawan, dan kinerja karyawan. Hal ini penting untuk mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal dalam suatu organisasi, serta dapat menjadi salah satu kontribusi di bidang pengembangan ilmu, bidang ilmiah psikologi khususnya pada psikologi industri, tentang manajemen sumber daya manusia, pada bidang psikologis islam yang berkaitan dengan pengaruh religius, komitmen agama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi maupun pengetahuan tentang pengaruh komitmen beragama terhadap kinerja karyawan di sektor industri kuliner dan perusahaan-perusahaan lainnya.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak – pihak yang bekerja di bidang industri, yang dapat dijadikan acuan dalam menerapkan pendekatan yang serupa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di sektor *Food and Beverage*. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang kuliner seperti Ayam Geprek Sa'i yang menjadi lokasi penelitian, ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan strategi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan, serta mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan yang nantinya dapat dijadikan sebagai evaluasi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta menjadi bahan bacaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, tentang keadaan nyata yang terjadi dalam perusahaan, serta dapat menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* diartikan sebagai pekerjaan, perbuatan, atau penampilan. Namun, makna kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir atau *output* dari pekerjaan, tetapi juga melibatkan proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Oleh karena itu, kinerja melibatkan semua aspek yang dilakukan oleh individu saat melaksanakan tugas yang diberikan termasuk cara, teknik, dan pendekatan yang diterapkan. Dalam perusahaan karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena berperan sebagai pendorong utama dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (AP Mangkunegara, 2013:67). Kinerja karyawan diukur tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi dilihat pada proses yang meliputi seperti keterampilan, pengalaman kerja, ketekunan dan waktu yang di investasikan karyawan selama bekerja agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Bangun,

(2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Suatu perusahaan tentu mempunyai persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam mengapai tujuannya, hal ini dikenal dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan inilah diharapkan dapat dilaksanakan dan menerapkannya dalam perusahaan/organisasi.

Menambahkan bahwa kinerja karyawan meliputi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan, adapun standar kerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama tim dalam membangun suasana positif di tempat kerja. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan mencapai hasil kerja yang diharapkan, sedangkan perilaku kerjasama mencakup kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan perilaku yang mendukung lingkungan kerja yang produktif.

Menurut (Rivai & Basri, 2005:50) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja karyawan dinilai berdasarkan pencapaian yang sebenarnya dikerjakan dibandingkan dengan kriteria yang telah disepakati. Memperluas pemahaman tersebut Badriyah, (2015:229) kinerja karyawan artikan sebagai tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Ini mencakup aspek kuantitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Dengan kata lain, kinerja adalah ukuran kemampuan lengkap individu atau organisasi dalam mencapai hasil selama periode waktu tertentu.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan konsep yang luas yang mencakup hasil kerja yang dicapai serta proses kerja yang dijalankan oleh karyawan. Penilaian kinerja tidak hanya berdasarkan hasil akhir, tetapi juga bagaimana cara dan sikap karyawan dalam mencapai hasil tersebut sebagaimana tuntutan pekerjaan. Hal ini mencakup kemampuan teknis, keterampilan, sikap positif, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

b. Aspek Kinerja Karyawan

Berikut terdapat lima aspek dalam penilaian kerja karyawan (Bangun, 2012:234) diantaranya:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kerja sama

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja sebagai alat ukur yang digunakan dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam mengimplementasikan dalam bekerja. Menurut Bangun, (2012:234) sebagai berikut:

1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja merupakan standar dalam perusahaan dituntut harus dapat memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas. Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari menyelesaikan suatu kegiatan yang mendekati sempurna. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh

karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merujuk pada jumlah yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam bentuk unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan. Adapun jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan seperti, melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per-satu jam kerja.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan sesuatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda. Untuk beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan dapat menghambat pekerjaan pada bagian lainnya, sehingga akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

4) Kehadiran

Setiap perusahaan tentu menuntut karyawan untuk hadir dan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, seperti hadir tepat waktu dan jarang absen atau bolos dalam bekerja.

5) Kemampuan kerja sama

Dalam bekerja tidak semua tugas dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, ada beberapa jenis pekerjaan yang pekerjaannya memerlukan dua atau lebih karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam bekerja sama dalam tim seperti

memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan memiliki kemampuan bekerja sama dalam sebuah tim.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi yang ada dalam organisasi. Menurut Gibson et al., (2012:213) ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, yaitu:

1. Faktor individu, dalam diri karyawan terdapat beberapa sifat, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya
2. Faktor psikologi, Faktor psikologis yang didapatkan karyawan selama bekerja yaitu persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, komitmen, dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi, perusahaan menjadi faktor pembentuk kinerja karyawan melalui kebijakan yang dibuat yaitu: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Sedangkan menurut Bintaro, (2017:109) ada lima faktor yang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah :

- 1) Fasilitas kantor
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Prioritas Kerja
- 4) Support Boss
- 5) Bonus

e. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu mengadakan penilaian kerja terhadap karyawan yang bertujuan sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapun tujuan penilaian kerja menurut (Pujiati, 2023) antara lain :

1. Penilaian kerja berfungsi sebagai syarat utama dalam menghasilkan output kerja
 2. Penilaian kerja sebagai alat pengendali bagi karyawan berperilaku dalam bekerja, karena didalamnya berisikan capaian hasil kerja karyawan baik buruknya dalam bekerja. Karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar terciptanya rasa tanggung jawab, dan inisiatif dalam bekerja.
 3. Adanya penilai kerja sebagai bahan evaluasi karyawan dan manajemen dalam memperbaiki sistem perusahaan lebih baik. Sehingga dapat menyeleksi karyawan dalam mendapatkan hak karyawan dalam berkerja seperti mendapatkan kenaikan gaji, insentif, dan promosi jenjang karir yang lebih baik.
 4. Sebagai rancangan perusahaan pada periode berikut, dalam mengembangkan SDM perusahaan mengapresiasi kinerja karyawan dalam bekerja, serta mengembangkan keahlian dan keterampilan karyawan.
 5. Sebagai media pengembangan, perusahaan melakukan pengembangan potensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan dalam bekerja, pelatihan bagi karyawan bertujuan untuk tercapainya target perusahaan dan memotivasi karyawan dalam bekerja.
- f. Dimensi Kinerja Karyawan
- Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai/karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Wirawan (dalam Khoir, 2012:16) dimensi kinerja karyawan dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.
1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah output hasil pekerjaan yang berupa produk dan layanan yang dapat diukur kualitas dan kuantitasnya.

2. Perilaku kerja.

Terdapat dua tipe perilaku karyawan dalam bekerja, perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang muncul karena kemauan seseorang yang sudah menjadi kebiasaan seperti cara berbicara, berjalan, dan cara makan. Sedangkan perilaku kerja adalah perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kerja keras, perilaku yang sesuai dengan standar kerja, kode etik dan peraturan setiap organisasi atau perusahaan.

3. Sifat pribadi

Sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan adalah karakteristik individu yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas karyawan. Setiap karyawan memiliki berbagai sifat yang dibawa sejak lahir dan juga diperoleh melalui pengalaman hidup dan profesionalitas. Untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu, diperlukan sifat pribadi spesifik. Beberapa pekerjaan hanya dapat di kerjakan atau diselesaikan oleh karyawan yang memiliki sifat-sifat pribadi yang sesuai.

2. Komitmen Beragama

a. Definisi Komitmen Beragama

Menurut Jalaluddin, (2003) menjelaskan komitmen beragama merupakan bentuk dari keagamaan yaitu kondisi individu yang mendorong individu untuk berperilaku sesuai dengan tingkat kepatuhan seseorang terhadap ajaran agama. Dalam hal ini Komitmen beragama bukan sekadar kepercayaan atau keyakinan internal, tetapi lebih dari itu yang merupakan manifestasi dari keyakinan dalam bentuk perilaku nyata. Tingkat ketaatan terhadap ajaran agama menentukan sejauh mana individu dapat mengikuti aturan dan norma

yang ditetapkan oleh agama tersebut. Sebaliknya, Agorastos et al., (2014) mendefinisikan komitmen beragama sebagai karakteristik individu yang berasal dari orientasi mental atau kognitif seseorang, yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari melalui pelaksanaan berbagai ritual keagamaan yang dimiliki.

Ma et al., (2021:23) komitmen beragama mengacu pada sejauh mana seseorang mematuhi nilai-nilai, keyakinan, dan praktik agamanya serta menggunakannya dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, Worthington et al., (2003:85) mendefinisikan komitmen beragama sebagai suatu tingkatan nilai, keyakinan, dan pelaksanaan ajaran-ajaran agama yang melekat pada diri individu dalam kehidupannya sehari-hari. Dengan demikian, melalui keyakinan yang dimiliki, individu mengevaluasi dunianya melalui sudut pandang religius, dan keyakinan ini menjadi nilai-nilai yang terintegrasi dalam banyak aspek kehidupannya, termasuk kehidupan pribadi, interpersonal, dan sosial. Dimensi komitmen mencakup ikut serta dalam kegiatan keagamaan, perilaku sehari-hari yang dilandasi panduan dari nilai agama, serta keyakinan terhadap nilai-nilai dalam ajaran agamanya. Individu yang memiliki komitmen agama yang tinggi, cenderung mengevaluasi dunia melalui skema agama dan mengintegrasikan agama ke dalam berbagai aspek kehidupan.

Hal ini sejalan dengan pandangan Glock, (1962) yang menyatakan bahwa seseorang mengevaluasi dunianya berdasarkan dimensi keyakinan yang dimilikia dan menunjukkan komitmen beragama melalui tingkat ketaatan dan komitmen terhadap agama yang diyakini. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen beragama mencakup lebih dari sekedar keyakinan internal, tetapi berupa bentuk manifestasi nyata dalam bentuk perilaku sehari-hari yang mencerminkan ajaran agama. Semakin tinggi komitmen beragama

seseorang, semangkin konsisten dalam menerapkan dan mengintegrasikan ajaran agama dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari.

b. Aspek Komitmen Beragama

Menurut teori yang dijelaskan oleh Worthington et al., (2003:85) komitmen beragama memiliki dua aspek yaitu, aspek intrapersonal dan aspek interpersonal.

1) Komitmen Intrapersonal

Komitmen intrapersonal atau sering disebut sebagai komitmen kognitif, lebih berfokus pada keyakinan individu dan pengalaman keagamaan yang bersifat pribadi. Aspek ini mencakup aktivitas seperti membaca buku dan majalah yang berhubungan dengan keyakinan terhadap agama, menghabiskan waktu untuk mendalami keyakinan, serta memiliki keyakinan bahwa agama penting karena dapat menjawab berbagai pertanyaan mengenai makna kehidupan. Selain itu, individu dengan komitmen intrapersonal yang kuat percaya bahwa agama mendasari cara seseorang menghadapi permasalahan yang dapat mempengaruhinya dalam semua aspek kehidupan. Oleh karena itu, komitmen intrapersonal cenderung menghabiskan lebih banyak waktu untuk merefleksi dirinya dan pemikiran mengenai agama yang dipercayai.

2) Komitmen Interpersonal

Komitmen interpersonal atau komitmen perilaku berfokus pada perilaku yang mencerminkan *engagement* dalam kegiatan keagamaan yang terorganisir. Aspek ini meliputi aktif berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan, seperti berkontribusi dalam acara keagamaan, menghabiskan waktu bersama orang yang memiliki keyakinan agama yang sama, menikmati bekerja dalam kegiatan organisasi keagamaan dan mengikuti perkembangan

kelompok agama. Individu dengan komitmen interpersonal yang tinggi cenderung terlibat secara aktif dalam komunitas agama dan berpartisipasi dalam kegiatan – kegiatan keagamaan yang diyakini (Mokhlis, 2009).

c. Fungsi Komitmen Beragama

Dalam aktivitas sehari-hari seseorang akan melakukan sesuatu yang dilandasi oleh aspek – aspek yang terkandung dalam ajaran agama. Setiap manusia dan masyarakat sosial pasti memiliki keyakinan atau berkomitmen pada agama yang diyakini. Ru'iyah, (2013:79) secara terperinci menyebut ada delapan fungsi agama dalam kehidupan seseorang, antara lain:

- 1) Berfungsi sebagai edukatif, ajaran agama berfungsi sebagai nasehat yang setiap pemeluknya harus menaati setiap aturan yang ada. Dalam hal ini fungsi komitmen beragama tidak hanya mematuhi dan melarang, tetapi memerintahkan setiap pemeluk agama dapat menerapkan ajarannya dalam kegiatan sehari – hari.
- 2) Fungsi penyelamat, individu yang memiliki komitmen beragama akan mendapatkan keselamatan dalam hidupnya, keselamatan ini berupa keselamatan dunia dan akhirat. Untuk mencapai keselamatan tersebut, maka setiap penganut agama berusaha mempelajari dan memahami keimanannya terhadap tuhan.
- 3) Fungsi kendamaian, agama dapat menenangkan seseorang dengan memberikan kedamaian batin ketika individu merasa bersalah dan berdosa atas suatu perilaku yang telah diperbuat. Rasa gelisa atau dosa yang dirasakan akan berhangsur hilang, ketika seseorang telah melakukan ritual agama yang dianut sebagai bentuk upaya penebusan dosa atau pertaubatan yang telah dilakukan.
- 4) Fungsi Kontrol Sosial, setiap penganut agama akan terikat secara batin terhadap agama yang dianut, sesuai dengan ajaran agama

tersebut. Bagi para pemeluknya agama dianggap sebagai norma atau aturan, yang mengatur semua tingkah laku di dunia baik hubungan manusia dengan tuhan, dengan masyarakat sosial, sehingga peran agama sebagai pengawas bagi setiap penganut agama dalam berperilaku baik lingkungan pribadi maupun sosial.

- 5) Fungsi Solidaritas, secara psikologis para penganut agama akan merasakan kebersamaan dalam satu kesatuan iman dan kepercayaan yang membentuk solidaritas antar individu satu dengan kelompok masyarakat lainnya.
 - 6) Fungsi Transformatif, agama mengubah kehidupan seseorang menjadi lebih baik sesuai dengan ajaran agama tersebut. Bukan hanya itu, ajaran agama dapat mengubah kepribadian seseorang menjadi lebih baik.
 - 7) Fungsi Kreatif, ajaran agama mendorong dan mengajak para penganutnya untuk bekerja secara produktif bukan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk kepentingan orang lain. Penganut agama tidak hanya disuruh untuk bekerja rutin dalam pola hidup yang sama, tetapi juga dituntut untuk melakukan inovasi dan penemuan baru.
 - 8) Fungsi Sublimatif, agama mensucikan semua usaha manusia selagi tidak bertentangan dengan norma atau aturan yang berada dalam agama serta diiringi dengan niat yang tulus, maka allah akan menganggap hal tersebut sebagai suatu ibadah.
- d. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Beragama

Komitmen beragama seseorang terbentuk melalui berbagai proses perkembangan dalam mencapai kematangan yang maksimal dalam beragama. Terbentuknya komitmen beragama seseorang tidak lepas dari berbagai gangguan yang mempengaruhinya, pengaruh tersebut dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Menurut

Jalaluddin, (2003:213) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen beragama yaitu:

1) Faktor internal

Perkembangan komitmen agama tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor-faktor internal individu. Seperti halnya dengan aspek kejiwaan lainnya, para ahli psikologi agama mengemukakan berbagai teori berdasarkan pendekatan yang telah ditentukan. Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan komitmen beragama termasuk warisan genetik, tahapan usia, karakteristik kepribadian, dan kondisi psikologis seseorang.

a. Faktor Hereditas (Keturunan)

Tinggi rendahnya keagamaan seseorang tidak lahir secara langsung dalam diri seseorang, melainkan terbentuk dari beberapa komponen kejiwaan diantaranya kognitif, afektif dan konatif. Dalam islam seseorang dianjurkan untuk memilih pasangan hidup yang baik dalam membina rumah tangga, sebab keturunan sangat berpengaruh dalam membentuk generasi yang lebih baik.

b. Tingkat Usia

Usia menjadi salah satu pengaruh kematangan beragama, karena perkembangan usia dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang dalam beragama. Perkembangan usia dapat menimbulkan perubahan dalam pengetahuan, kepercayaan, dan perilaku beragama.

c. Kepribadian

Kepribadian seseorang cukup banyak menunjukkan pembeda kualitas individu dari yang lainnya. Hal inilah yang membuat pembeda antar individu dengan individu lainnya, perbedaan ini

mempengaruhi aspek -aspek kejiwaan termasuk kesadaran dalam beragama.

d. Kondisi Jiwa

Kondisi kejiwaan yang tak wajar seperti *schizophrenia*, *maniac*, dan *infantile autisme*. Namun yang penting diperhatikan adalah hubungannya dengan perkembangan kejiwaan agama. Karena bagaimanapun seseorang yang mengidap *schizophrenia* akan mengisolasi diri dari kehidupan sosial serta persepsinya tentang agama akan dipengaruhi oleh halusinasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal berpengaruh dalam perkembangan jiwa keberagamaan seseorang, hal ini dapat diketahui melalui lingkungan sekitarnya.

a. Lingkungan Keluarga,

Keluarga adalah unit sosial paling dasar dalam kehidupan. Keluarga merupakan lingkungan pertama yang dikenali setiap individu, baik dalam memulai bersosialisasi antar makhluk sosial dan berkontribusi dalam pembentukan keagamaan.

b. Lingkungan Institusional

Dalam lingkup pendidikan yang berisikan materi pengajaran, sikap teladan guru dan siswa dalam berinteraksi berperan penting dalam pembentukan karakter dalam berperilaku. Pembiasaan karakter yang baik akan membentuk moral, dan perilaku erat kaitannya dengan perkembangan kejiwaan dalam beragama.

c. Lingkungan Masyarakat

Standar dan kualitas dalam bermasyarakat saat ini acap kali mempengaruhi perkembangan jiwa seseorang dalam beragama, baik dalam aspek positif maupun negatif. Oleh karena itu, dalam

praktik keagamaan lingkungan masyarakat berpengaruh dalam menjaga nilai - nilai dan norma dalam bermasyarakat.

3. *Engagement* Karyawan

a. Definisi *Engagement* Karyawan

Employee engagement merupakan *engagement* kerja sering di sebut dengan *work engagement*. *Employee* diterjemahkan sebagai karyawan sedangkan *engagement* merupakan keterikatan/ keterlibatan. Oleh karena itu, *engagement* karyawan adalah suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi/perusahaan. Khan,(1990:241) mendefinisikan *engagement* karyawan adalah konsep yang menggambarkan tingkat *engagement* anggota dalam sebuah organisasi, *engagement* ini tidak hanya kehadiran secara fisik di tempat kerja, tetapi juga melibatkan kognitif dan emosional selama bekerja. Aspek fisik merujuk pada perilaku yang dimunculkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, sedangkan aspek kognitif berkaitan dengan keyakinan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dianut perusahaan. Aspek emosional, adalah karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi dalam kontek ini perilaku yang di tunjukkan karyawan merujuk pada kegiatan yang tidak hanya menjalankan tugas yang diharapkan perusahaan, tetapi juga ditunjukkan dengan inisiatif, dedikasi, dan tekak yang kuat dalam memberikan performa terbaik dalam bekerja dan meningkatkan kualitas perusahaan. Selain itu, menurut (Kruse, 2012) *engagement* karyawan adalah perasaan terikat yang dirasakan oleh karyawan secara emosional pada organisasi ditempat kerja, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan visi perusahaan. *Engagement* ini muncul dikarenakan karyawan peduli secara intrinstik

terhadap keberhasilan organisasi bukan hanya karena adanya tuntutan pekerjaan, imbalan finansial, ataupun peluang mendapatkan promosi.

Employee engagetment menurut Schaufeli et al.,(2006:702) adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, yang tercermin dalam loyalitas tinggi. Karyawan yang terlibat akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, yang ditandai dengan perilaku *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption*(penyerapan). *engagement* karyawan bukan hanya sebatas komitmen biasa yang dimiliki oleh karyawan, tetapi merupakan tingkat komitmen yang lebih terhadap perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga bekerja bukan hanya untuk memperoleh gaji atau promosi, melainkan karena memiliki visi dan misi yang sama dalam membangun perusahaan atau organisasi tempat bekerja. Peran serta karyawan dalam hal ini di sebabkan karyawan merasakan dampak psikologi pada karyawan dan cenderung berkontribusi secara positif dalam bekerja serta memiliki tujuan yang sama. Sejalan dengan itu (Macey & Schneider, 2008:13) *engagement* karyawan adalah partisipasi dan *engagement* karyawan dalam kegiatan, proses, dan tujuan suatu organisasi, ditandai dengan rasa tujuan, energi, dan motivasi, yang ditunjukkan melalui inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini *engagement* mengacu pada ketersediaan individu untuk berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi pada tujuan dan sasaran organisasi, menunjukkan rasa komitmen dan antusiasme. Ini melibatkan investasi penuh dalam pekerjaan seseorang, bersikap proaktif dan mengambil inisiatif, bersikap fleksibel dan mudah beradaptasi, melakukan upaya ekstra, dan bertahan menghadapi tantangan untuk mencapai keberhasilan.

Berdasarkan penjelasan tersebut *engagement* karyawan adalah kondisi karyawan merasa positif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. *Engagement* ini melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional yang lebih dari sekadar kehadiran ditempat kerja. Karyawan yang terlibat menunjukkan semangat, dedikasi, dan ketekunan

b. Aspek *Engagement* Karyawan

Engagement karyawan merupakan perasaan positif, penuh dan kondisi pikiran yang terlibat terhadap pekerjaan. Schaufeli et al., (2006:706) membagi 3 aspek dalam mengukur skala *engagement* karyawan sebagai berikut:

1) Vigor

Vigor yaitu energi, berkaitan dengan tingginya energi yang dikeluarkan serta sungguh – sungguh memberikan usaha dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan individu yang memiliki mental tangguh dalam bekerja. Aspek vigor dapat dilihat dari semangat yang tinggi yang dihasilkan melalui pekerjaan serta stamina dan antusias yang besar ketika bekerja, berdedikasi dan memiliki ketekunan dalam bekerja.

2) Dedication

Dedication mengacu pada *engagement* karyawan dalam bekerja yang ditandai dengan perasaan penuh makna, antusias, merasa tertantang pada pekerjaan yang telah diberikan dan merasa bangga terhadap pencapaian yang telah diberikan meskipun tugas yang diberikan cukup sulit. Adapun aspek dedication meliputi *engagement* tinggi terhadap pekerjaan, dan mengalami rasa penuh makna, antusiasme yang ditandai dengan memperlihatkan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta kebanggaan terhadap pekerjaan.

3) Absorption

Absorption merupakan aspek yang mengacu pada konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, dikarenakan terlalu fokus karyawan menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat karyawan sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Tingkat absorption yang tinggi menunjukkan seseorang yang bahagia dan menikmati pekerjaannya serta tenggelam dalam dunia kerja yang di tekuni hal ini yang menyebabkan waktu terasa begitu cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan.

c. Faktor yang Mempengaruhi *Engagement* Karyawan

Puspita, (2018:5) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan antara lain:

- a. *Job Demands* (Tuntutan Kerja). Pada dasarnya tuntutan kerja merupakan aspek kerja fisik, sosial dan organisasi yang memerlukan upaya berkelanjutan baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Adapun tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*) Bakker (dalam Karima et al., 2017:100).
- b. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan). *Engagement* kerja dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media dalam mencapai tujuan pekerjaan, dapat mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta dapat menstimulasi pertumbuhan dan

perkembangan personal individu. Adapun sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu:

- 1) Otonomi (*autonomy*),
- 2) Dukungan sosial (*social support*),
- 3) Bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*),
- 4) Kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*)

5) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi). Sumber daya pribadi adalah bagian dari karyawan yang biasanya dikaitkan dengan perasaan bahagia dan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk memanipulasi, mengontrol dan mempengaruhi lingkungan sesuai dengan kemampuan mereka. terdapat beberapa ciri – ciri yang di miliki individu yaitu;

1. Memiliki keyakinan diri (*self- efficacy*) yang adalah persepsi seseorang tentang kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban dalam berbagai situasi.
2. Tingkat keyakinan anggota organisasi (*Organizational-based self-estee*) adalah tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan berpartisipasi dan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan oleh organisasi. Optimisme merupakan keyakinan seseorang bahwa dia memiliki potensi untuk sukses dan berhasil dalam hidupnya.
3. *Personality* (Kepribadian). *Engagement* kerja, dipengaruhi oleh kepribadian seseorang, oleh karena itu *engagement* kerja didasarkan pada bagaimana kepribadian mempengaruhi tingkat energi dan kepuasan individu dalam pekerjaan mereka.

Beberapa faktor penentu yang mempengaruhi *engagement* karyawan menurut (Anitha, 2014:311-312) diantaranya adalah:

- a. Lingkungan kerja (*Work Environment*). Faktor penting dalam menentukan *engagement* kerja seseorang dapat dilihat dari lingkungan kerja karyawan (Harter et al., 2009:25). Lingkungan kerja yang menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan dalam membentuk *engagement* kerja karyawan. Serta adanya dukungan fasilitas yang menunjang dalam lingkungan kerja menyebabkan performa karyawan menjadi lebih baik dan karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus.
- b. Kepemimpinan (*Leadership*). Kepemimpinan menjadi faktor kedua sebagai fundamental dalam mempengaruhi *engagement* karyawan. Adapun *engagement* kerja terjadi secara alami ketika pemimpin memberikan inspirasi, bertanggung jawab dan dapat berkomunikasi secara fleksibel dalam berupaya meningkatkan kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Oleh karena itu, ketika karyawan merasa keberadaannya dianggap penting akan dapat upah imbalan finansial berupa keuangan dan non-keuangan seperti gaji, pengakuan dan penghargaan dari perusahaan membuat karyawan ingin terlibat lebih lagi dalam perusahaan (Handoyo & Setiawan, 2017:3).
- c. Kebijakan organisasi (*organizational policies, procedures, structures and systems*) adapun kebijakan ini adalah mengenai pengaturan kerja yang mencakupi kegiatan rekrutmen, seleksi karyawan, serta pengaturan waktu kerja yang fleksibel, membebaskan karyawan untuk berekspresi akan pekerjaannya dan kebijakan akan promosi dan lain-lain .

- d. Kesejahteraan kerja (*Workplace Well Being*) setiap karyawan pasti ingin mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja seperti kenyamanan bekerja, dan
- d. Tujuan *Engagement* Karyawan
- Suryaningrum & Silvianita, (2018:128-129) ada beberapa tujuan dari *engagement* karyawan yaitu :
- 1) Pertumbuhan dan pengembangan. Perusahaan memberikan kesempatan terhadap karyawan agar dapat berkembang dalam mengasah talenta yang di miliki.
 - 2) Pengakuan, pengakuan bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan eksistensi serta memotivasi karyawan agar tetap semangat dalam kerja.
 - 3) Keterlibatan, karyawan akan merasa keberadaannya di sadari oleh perusahaan yang mana hal ini dapat berpengaruh positif pada perusahaan salah satunya tercapainya visi dan misi yang telah di tetapkan perusahaan. Adapun bentuk *engagement* karyawan dalam hal ini dapat terdiri dari beberapa hal, seperti ikut serta dalam kegiatan keagamaan yang di fasilitasi perusahaan.
 - 4) Pemimpin (*Supervisor*) membantu karyawan dalam mengarahkan *engagement* karyawan dalam beberapa hal. *Supervisor* dapat menjadi inspirasi bagi karyawan dapat memberikan semangat kepada karyawan, menumbuhkan kepercayaan diri karyawan terhadap pemimpin. Hal ini akan berdampak akan meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan antusias karyawan dalam bekerja (Harter et al., 2009:27).
 - 5) Hubungan tim dan rekan kerja (*team and co-worker*). Merupakan aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek keharmonisan interpersonal dalam *engagement* karyawan. Muhdini,

(2020) menjelaskan hubungan interpersonal akan saling suportif dan saling percaya, antar tim akan mendorong *engagement* karyawan.

- 6) Pelatihan dan pengembangan (*training and career development*) merupakan sarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Adapun program pelatihan dan pengembangan pembelajaran, ini dapat membangun kepercayaan diri, pelatihan dan pengembangan dapat memotivasi karyawan mengenai jenjang karir, penghargaan dan kesempatan bertumbuh yang diberikan oleh perusahaan menentukan *employee engagement/ engagement* karyawan terhadap perusahaan.
- 7) Kompensasi (*compensation*), merupakan atribut yang diperlukan dalam *engagement* karyawan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai lebih banyak fokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi.

e. Dimensi *Engagement* Karyawan

Menurut Macey & Schneider, (2008:11-13) *engagement* karyawan mencakup 2 dimensi yaitu :

- 1) Perasaan *engagement* (*the feeling engagement*)
 - a. Urgensi, merupakan suatu dorongan yang memaksakan munculnya suatu perilaku dalam mencapai tujuan. Konsep dari urgensi menjadi inti dari bagian psikologi lain yang relevan dengan jenis perilaku yang muncul sesuai dengan pengertian dari *engagement*. Secara konseptual, urgensi memiliki kaitan dengan resiliensi, atau kapasitas untuk bangkit setelah mengalami kegagalan. Urgensi juga memiliki kaitan dengan kepercayaan diri, yang mencakup kepercayaan bahwa seseorang itu pasti dapat mencapai satu tujuan yang diinginkan.

- b. Fokus, pegawai yang *engaged* akan merasa fokus ketika bekerja. Dalam kondisi normal, karyawan akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari luar, seperti mengobrol dengan rekan kerja, berdiskusi mengenai tempat makan siang, cuaca yang buruk, dan sebagainya. Agar terciptanya *engagement*, dibutuhkan perhatian/ fokus yang harus dipertahankan dalam rentang waktu yang lebih lama. Hal ini setara dengan kemampuan untuk berkonsentrasi dan terlarut dalam pekerjaan, tetapi bukan berarti menjadi terisolasi terhadap pekerjaan lain yang bukan menjadi prioritas utama.
 - c. *Antusiasme*, merupakan kondisi psikologi yang mengacu pada energi semangat atau bahagia. Dalam hal ini merupakan kondisi emosional mengacu pada perasaan positif, karyawan yang secara aktif antusias dalam bekerja akan memberikan gairah baru dalam pekerjaan.
 - d. *Intensitas* (konsentrasi), karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan, maka dari itu karyawan perlu mengabungkan perhatian dan energi ke dalam pekerjaan agar dapat terselesaikan tepat waktu.
- 2) Perilaku *engagement* karyawan (*Engagement Behavior*)
- a) *Persistence*, diartikan sebagai ketekunan. perilaku karyawan mengenai ketekunan diperlihatkan dalam menyelesaikan tugas. Contohnya karyawan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas, serta memangkas durasi istirahatnya dalam bekerja demi mencapai atau menyelesaikan tugas. ketekunan akan mengarahkan kita kepada energi dalam mengapai tujuan. Ketekunan akan muncul ketika pegawai secara intens fokus sehingga memperoleh jalur alternatif

untuk mencapai tujuan ketika menemui rintangan. Keuntungan dari ketekunan itu sendiri cukup jelas, mencakup kualitas kerja yang lebih tinggi, menghasilkan pelayanan yang lebih cepat dan tanggap, lebih sedikit kebutuhan/tuntutan pegawai, dan biaya yang lebih rendah.

- b) Proaktif (*Proactivity*), menjadi proaktif berarti mengambil tindakan ketika kebutuhan untuk bertindak muncul pada diri pegawai, seperti memperbaiki performa kerja suatu mesin yang mulai memperlihatkan penurunan, daripada hanya diam dan menunggu perintah dari atasan, atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan kelompok selagi anggota kelompok yang lain masih berleha-leha. Hubungan antara perasaan *engage* dan memperlihatkan perilaku proaktif sebenarnya cukup jelas. Pertama, pegawai yang memiliki perasaan urgensi dan tingkat konsentrasi yang tinggi terhadap pekerjaan akan lebih proaktif. Pegawai yang *engage* akan mengambil inisiatif untuk menghindari atau mencegah suatu masalah. Kedua, pegawai yang *engage* akan lebih banyak menggunakan sumber energi emosi dan pikiran dalam pekerjaan, sehingga karyawan menjadi lebih mungkin untuk mengenali masalah yang potensial, dan kebutuhan atau kesempatan untuk bertindak. Terakhir, pegawai yang merasa antusias terhadap bagaimana performa kerja memengaruhi keberhasilan dari perusahaan, serta menginternalisasikan tujuan kelompok memudahkan perusahaan untuk mendeteksi rintangan yang muncul dalam pencapaian tujuan.
- c) Perluasan Peran (*Role Expansion*), diartikan sebagai perluasan peran kerja. Pegawai yang *engage* cenderung akan memperlihatkan peran karyawan secara lebih luas dan

menyeluruh. *Role expansion* juga mencakup pergantian peran kerja dalam jangka panjang atau bahkan menetap. Adakalanya seorang atasan mendelegasikan tanggung jawab dan pekerjaannya kepada bawahannya sehingga kompetensi pegawai menjadi lebih jelas terlihat, atau sesuai dengan tuntutan perubahan itu sendiri. Karakteristik penting dalam *role expansion* adalah kesediaan untuk menerima suatu jenis pekerjaan yang berbeda dari suatu peran.

d) Kemampuan beradaptasi (*Adaptability*), kemampuan karyawan dalam beradaptasi memiliki berbagai manfaat bagi perusahaan diantaranya yaitu membantu perusahaan dalam merespon perubahan dengan cepat dan berhasil dengan lingkungan kerja yang kompetitif. Karyawan yang adaptif dapat menyesuaikan perubahan tanpa memerlukan pelatihan formal, sehingga menghemat waktu dan dana yang akan dikeluarkan. Kemampuan beradaptasi membantu meminimalkan sejauh mana manajemen dapat menginvestasi waktu dan biaya yang akan dikeluarkan untuk meningkatkan usaha sehingga membuat perusahaan dapat memimpin persaingan

f. Manfaat *Engagement* Karyawan

Menurut Akingbola et al., (2022:23) dalam *engagement* karyawan terdapat beberapa manfaat yang dapat di ambil karyawan sebagai berikut:

1. *Meaningfulness*/ Kebermaknaan. Kebermaknaan di tempat kerja merujuk pada pengalaman karyawan merasa terlibat secara pribadi dalam pekerjaan, ikut serta berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Pengalaman ini di pengaruhi kondisi kerja, hubungan yang erat dengan rekan kerja serta berkesempatan

untuk dapat belajar lebih banyak untuk pengalaman kerja yang bermakna.

2. *Quality of work life/* Kualitas Kehidupan kerja. *Engagement* karyawan dapat meningkatkan psikologis, keselamatan bekerja, dan ketersediaan kualitas kerja yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat *engagement* karyawan terkait dengan peningkatan pengalaman di tempat kerja, memberikan peluang untuk pengalaman kerja yang lebih baik daripada yang tidak terlibat. Lingkungan organisasi memainkan peran penting dalam mendukung kualitas kehidupan kerja karyawan (Kahn, 1992).
3. *Well-being/Kesejahteraan*. Pengalaman *engagement* berperan penting dalam kesejahteraan karyawan, dalam maupun di luar organisasi. Selain meningkatkan kepuasan, *engagement* karyawan juga memperkuat aspirasi karir dengan membangun konsep diri mereka. Ini memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas organisasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, menganggap tempat kerja sebagai lingkungan yang aman untuk bereksperimen dan berinteraksi dengan rekan kerja tanpa khawatir akan risiko. Karyawan datang ke tempat kerja dengan kesadaran bahwa setiap orang dapat berkontribusi dan bermakna, meningkatkan kesejahteraan dalam pekerjaan, berinteraksi, serta hubungan dengan organisasi.
4. *Antidote against burnout/* Penangkal kelelahan. Dalam bekerja tak jarang karyawan akan merasa burnout, kelelahan dalam bekerja. *Engagement* karyawan dapat berkontribusi membantu karyawan mengurangi perasaan negatif dalam bekerja
5. *Positive emotions/* Emosi positif. Karyawan yang terlibat memiliki pengalaman emosional yang diinginkan karyawan. Karyawan yang terlibat memiliki peluang lebih baik untuk mengalami emosi

positif. Ketika karyawan terlibat mengalami emosi positif seperti “kebahagiaan, kegembiraan, dan antusiasme mengalami kesehatan yang lebih baik, dapat menciptakan lapangan kerja dan sumber daya pribadi sendiri dan mentransfer *engagement* karyawan kepada orang lain”(Bakker & Demerouti, 2008:215). Dampak *employee engagement* pada karyawan mengawasi hasil individu yang berkontribusi terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

B. Integrasi Variabel Dalam Perspektif Islam

1. Komitmen Beragama

a. Telaah Teks Psikologis Komitmen Beragama

Glock, C.& Stark, (1966) mengartikan komitmen agama sebagai sistem, simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati. Adapun dimensi keyakinan, dimensi peribadatan atau praktik agama, dimensi feeling atau penghayatan, dimensi pengetahuan, dimensi effect atau pengamalan.

Agorastos et al., (2014:65) mendefinisikan komitmen beragama sebagai karakteristik individu yang berasal dari orientasi mental atau kognitif seseorang, yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari melalui pelaksanaan berbagai ritual keagamaan yang dimiliki. Worthington,(2003:85) mendefinisikan komitmen beragama melihat sejauh mana individu mematuhi nilai-nilai, kepercayaan, dan praktik keagamaan serta menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan (Wideman et al., 2013:12) komitmen beragama adalah sesuatu yang lebih menitik beratkan pada masalah perilaku, sosial, dan merupakan sebuah doktrin dari setiap agama atau golongan ,doktrin yang dimiliki oleh setiap agama wajib diikuti oleh setiap

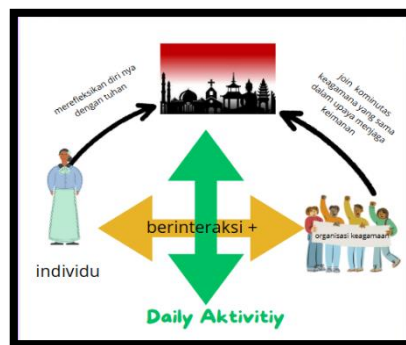
pengikutnya. Komitmen bergama adalah bentuk perasaan yang penuh makna dan lebih tinggi dalam hidup seseorang individu memiliki jawaban mengapa hal tersebut dapat terjadi dikarenakan adanya tujuan hidup yang jelas, dan lebih bermakna (Dar & Iqbal, 2019:2). Sedangkan Abegg, (2023:2) menjelaskan komitmen beragama melibatkan individu dalam berbagai skema dan tipologi yang saling terkait dan dapat memperkuat satu sama lain. Selain itu, komitmen ini mencakup orientasi individu, baik yang bersifat internal, eksternal, maupun dalam upaya mencari makna hidup, yang secara keseluruhan mempengaruhi cara seseorang

Dapat disimpulkan bahwa Komitmen beragama merujuk pada orientasi mental individu yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari melalui pelaksanaan nilai, kepercayaan, dan ritual keagamaan. Komitmen beragama lebih menekankan pada aspek perilaku sosial dan kepatuhan terhadap doktrin agama yang sudah ada dalam pikiran dan mental para penganutnya. Dengan adanya komitmen beragama membantu individu memberikan makna mendalam dalam hidup, karena memiliki tujuan hidup yang jelas dalam menjalani hidup.

b. Pola Teks Psikologi Tentang Komitmen Beragama

Dalam bagian psikologi ini dijelaskan bahwa psikologi dalam komitmen beragama menunjukkan bagaimana keyakinan beragama dapat mempengaruhi perilaku manusia secara personal atau secara lingkungan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Individu dalam upaya memiliki komitmen agama dapat dilakukan dengan sendiri yaitu, dengan membaca atau sekedar melibatkan dzikir dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan disisi lain diperlihatkan bahwa berkumpul dengan orang-orang yang memiliki agama yang sama juga dapat meningkatkan komitmen beragama.

Dari keyakinan yang dimiliki tiap individu dan interaksi antara manusia dengan tuhan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari seperti berperilaku yang baik, berkomunikasi dengan santun, toleransi, dan menjauhi semua yang dilarang allah dalam bentuk apapun. Komitmen beragama membantu individu dalam berperilaku baik dan menanamkan moralitas, mendorong diri untuk introspeksi, menjaga kesehatan mental, serta lebih bersyukur, sedangkan dalam berinteraksi sosial, meningkatkan toleransi dalam kehidupan, hal tentu berdampak positif dalam kehidupan sehari-hari. Adapun pola Teks kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Pola Teks Psikologi Tentang Komitmen Beragama

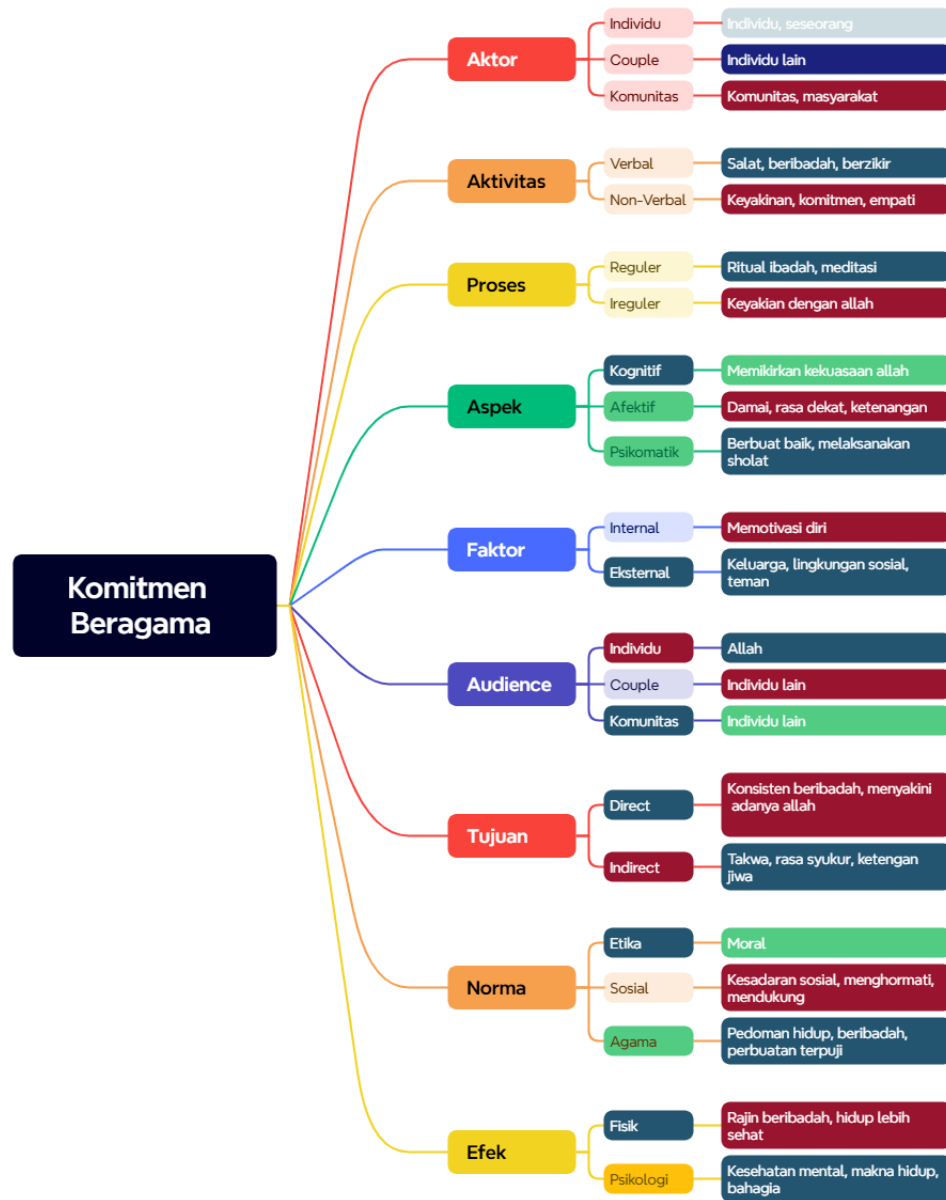
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa individu beragama saling berinteraksi,satu sama lain. Individu dalam meningkatkan komitmen beragama yaitu dengan berinteraksi secara langsung dengan tuhan yaitu dengan merefleksikan dirinya kepada tuhan. Sedangkan beberapa individu dalam menjaga keimananya ikut serta dalam kelompok keagamaan, tujuannya agar tetap konsistensi beribadah yaitu dengan ikut serta dalam kelompok keagamaan. Perilaku komitmen bergamaa di terapkan dalam kehidupan seharu hari baik individu dengan tuhan atau individu dalam suatu kelompok mengimplementasikan perilakunya dalam sehari-hari.

c. Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Komitmen Bergama

Tabel 2. 1 Analisis Komponen Psikologi Tentang Komitmen Bergama

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	Individu, seseorang
		Couple	Individu lain
		Komunitas	Komunitas, masyarakat
2	Aktivitas	Verbal	Salat, beribadah, berzikir
		Non-verbal	Keyakinan, komitmen, empati
3	Proses	Regular	Ritual ibadah, meditasi
		Iregular	Keyakinan dengan allah
4	Aspek	Kognitif	Memikirkan kekuasaan allah
		Efektif	Damai, rasa dekat, ketenangan
		Psikomotorik	Berbuat baik, melaksanakan sholat
5	Faktor	Internal	Memotivasi diri
		Eksternal	Keluarga, lingkungan sosial, teman
6	Audience	Individu	Allah
		Couple	Individu lain
		Komunitas	Individu lain
7	Tujuan	Direct	Konsisten beribadah, menyakini adanya allah
		Inderact	Takwa, rasa syukur, ketenangan jiwa
8	Norma	Etika	Moral
		Sosial	Kesadaran sosial, menghormati, mendukung
		Agama	Pedoman hidup, beribadah, perbuatan terpuji
9	Efek	Fisik	Rajin beribadah, hidup lebih sehat
		Psikis	Kesehatan mental, makna hidup, bahagia

d. *Mind Mapping* Psikologi **Komitmen Beragama**



Presented with xmind AI

Gambar 2. 2 *Mind Mapping* Teks Psikologi Tentang Komitmen beragama

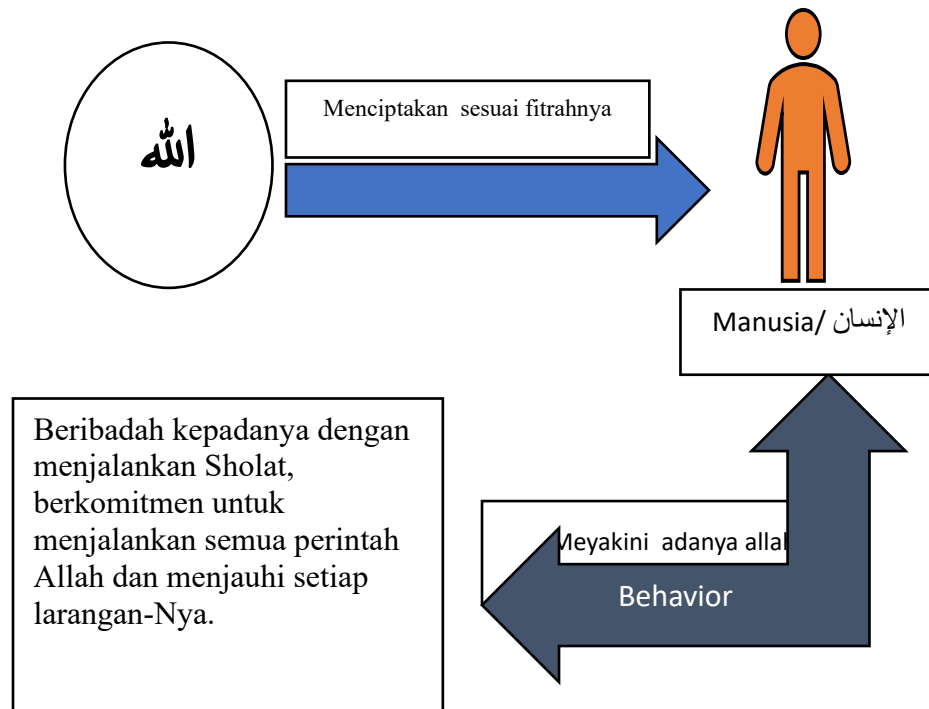
c. Telaah Teks Islam Komitmen Beragama

1) Sampel Teks Islam Komitmen Beragama

فَاقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ
اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam); (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui. Adapun makna per kata dari Surah Ar Rum ayat 30 dengan disertai makna mantuq dan mafhumnya adalah sebagai berikut:

2) Pola Teks Islam Komitmen Beragama



Gambar 2. 3 Pola Teks Islam Komitmen Beragama

Dalam bagan diatas menjelaskan bahwa allah menciptakan manusai, khususnya umat islam sesuai dengan “fitrahnya” yaitu

agama islam. Manusia diperintakan untuk mengikuti ajaran allah, dan telah menciptakan manusia dengan panca indra yang lengkap serta menjadikan manusia sebagai makhluk paling mulia dimuka bumi dengan keistimewaan dan kesempurnaan yang melampaui makhluk lainnya atas karunia-Nya.

Hal ini membuktikan bahwa allah memiliki kekuasaan yang tiada bandinnya dengan manusia. Oleh karena itu, manusia adalah seorang hamba yang seharusnya menyakini keberadaan Allah. Keyakinan ini dibuktikan dengan berkomitmen terhadap ajaran agama-Nya yaitu islam, yang dapat diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari melalui ibadah seperti melaksanakan sholat, menaati segala perintahnya dan menjauhi larangan-Nya. Selain itu, seorang muslim perlu menjaga keimanan serta tidak menistakan Allah dan memiliki komitmen beragama kuat. Berikut tabel komponen teks Islam yang menjelaskan tentang religiusitas berdasarkan Surah Ar Rum ayat 30.

3) Analisis Ma'anil Mufrod

Tabel 2. 2 Ma'anil Mufrod Ar-Rum-30

No	Teks Ayat	Terjemah	Sinonim	Antonim	Makna Psikologi	Komponen
1	فَاقْبِلْ	Maka hadapkanlah	استقبل	اعترض	Action verbal	Aspek verbal
2	وَجْهَكَ	Wajahmu	جبين	-	Fisik	Aspek fisik
3	الدين	Pada agama	الملة	-	religion	Norma agama
4	حَنِيفًا	Dengan lurus	مستقيما	أعوج	Action non	Action non

5	فَطَرَتَ اللهُ	Sesuai fitrahnya allah	الخلقَة	-	Regulasi diri	Norma agama
6	التي فطر	Dia telah menciptakan	خلق	تحصل	Action verbal	Aktivats verbal
7	الناس	Manusia	الإنسان	الحيوان	Actor	Audience
8	عليها	Atasnya	هي	أنت	Actor	Audience
9	لا تبدل	Tidak ada perubahan	لا تخير	غير	Konsistensi	Activitas non- verbal
10	لخلق الله	Pada makhluk allah	سوى الله	الله	Actor	Audience
11	ذلك الدين القيم	Itulah agama yang lurus	ذلك الدين الحنيف	ذلك الدين العوج	Religion	Norma agama
12	ولكن أكثر الناس	Tetapi kebanyakan manusia	لكن أجمع الناس	لكن أقل الناس	Subjek	Audience
13	لَا يَعْلَمُونَ	Tidak mengetahui	ليعرفون	يعلمون	Informantion void	Aspek kognitif

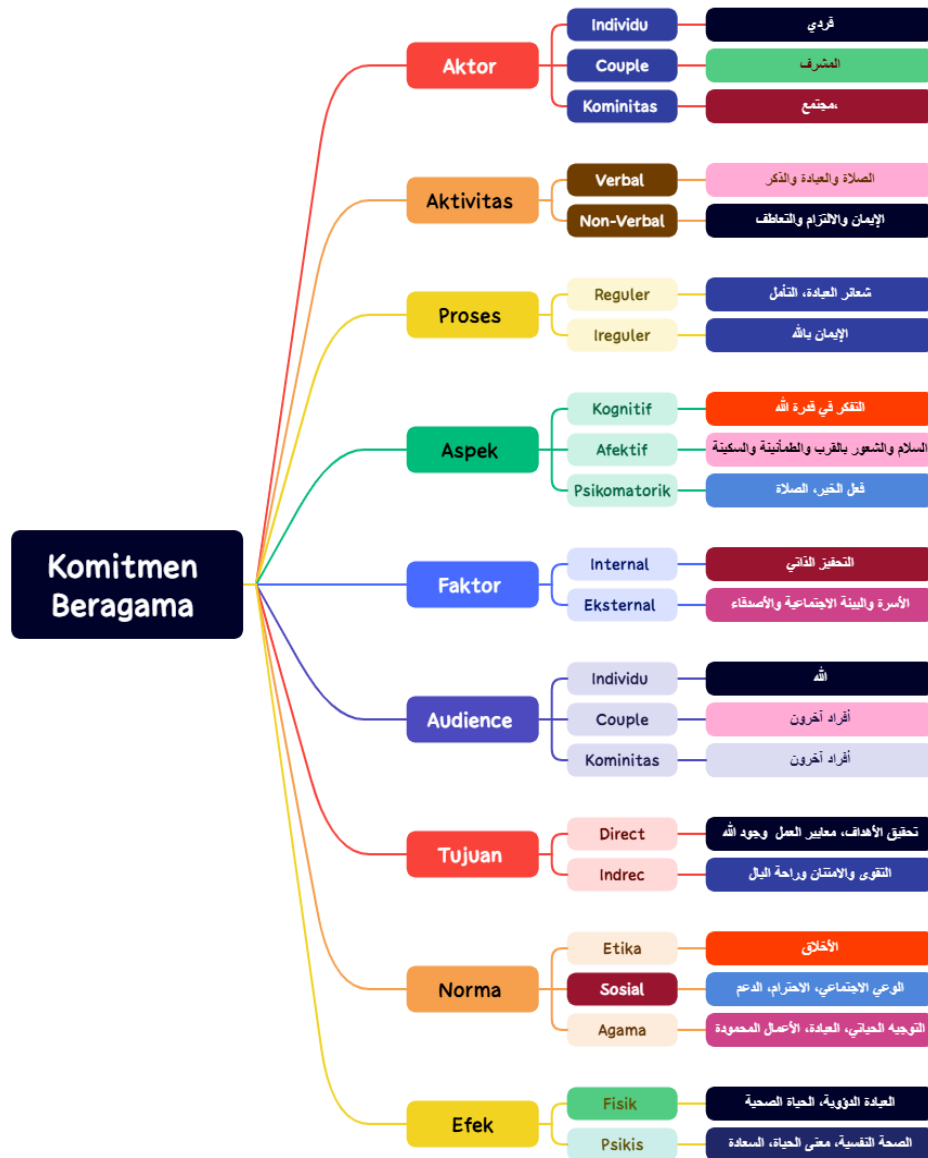
Tabel 2. 3 Analisis Komponen Teks Islam Komitmen Beragama

No	Komponen	Kategori	Deskriptif
1	Aktor	Individu	فرد، شخص
		Couple	فرد آخر
		Komunitas	مجتمع، مجتمع

2	Aktivitas	Verbal	الصلاة والعبادة والذكر
		Non-Verbal	الإيمان والالتزام والتعاطف
3	Proses	Regular	شعائر العبادة، التأمل
		Iregular	الإيمان بالله
4	Aspek	Kognitif	التفكير في قدرة الله
		Efektif	السلام والشعور بالقرب والطمأنينة والسكينة
		Psikomotorik	فعل الخير، الصلاة
5	Faktor	Internal	التحفيز الذاتي
		Eksternal	الأسرة والبيئة الاجتماعية والأصدقاء
6	Audience	Individu	الله
		Couple	أفراد آخرون
		Komunitas	أفراد آخرون
7	Tujuan	Direct	العبادة المستمرة، الإيمان
		Inderact	وجود الله
8	Norma	Etika	التقوى والامتنان وراحة البال
		Sosial	الأخلاق
		Agama	الوعي الاجتماعي، الاحترام، الدعم
9	Efek	Fisik	التوجيه الحياتي، العبادة، الأعمال المحمودة
		Psikis	العبادة الدؤوبة، الحياة الصحية

Teks diatas ini menjelaskan tentang variabel komitmen beragama yang di analisis melalui Komponen Teks dalam konteks islam yang terdiri dari aktor, aktivitas, proses, aspek, faktor, audience, tujuan, norma, dan efek. Aktor dalam teks ini adalah manusia yang melakukan aktivitas ibadah seperti sholat dalam upaya meyakini adanya allah dengan tujuan konsisten dalam beribadah, lebih bersyukur merasa damai dan memiliki ketenangan jiwa dalam menjalani hidup.

4). Mind MappingTeks Islam Komitmen Beragama



Gambar 2. 4 Mind MappingTeks Islam Kinerja Karyawan.

4) Rumusan Konseptual Komponen

a. Rumusan secara Global

Komitmen Beragama dalam islam mencakupi seluruh aspek kehidupan manusia, meliputi akidah, ibadah, hubungan interpersonal dan hubungan manusia dengan sesama. Dalam pandangan islam komitmen beragama diwujudkan melalui pelaksanaan perintah Allah dan menjauhi segala larangannya. Internalisasi komitmen beragama dalam hidup diimplementasikan dengan mempercayai ajaran agama dalam hati dan mengungkapkannya melalui ucapan.

Komitmen beragama diwujudkan dalam bentuk amal saleh, baik berupa perkataan maupun perbuatan yang memberikan bermanfaat bagi lingkungan sekitar. komitmen beragama bersifat personal, yaitu hubungan antara dirinya dengan tuhan, sehingga pengalan terhadap komitmen hanya dapat dirasakan oleh individu yang mengalaminya. Pengalaman ini memberikan ketenangan jiwa, rasa kedekatan dengan Allah, dan kesadaran akan peran-Nya dalam kehidupan yang dijalani.

b. Rumusan Secara Partikular

Dalam Al-Qur'an surah Ar-Rum ayat 30 dijelaskan bahwa manusia diciptakan oleh Allah dengan agama(Islam) sebagai pedoman atau acuan hidup. Secara harfiah setiap manusia adalah seorang muslim. Berdasarkan pedoman ini, manusia diciptakan dalam kondisi terbaiknya, maka dari itu manusia diharapkan untuk konsisten dalam keyakinannya terhadap agama yang dianut, dengan melaksanakan segala perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya demi memperoleh keridhaan Allah. Inilah yang menjadi fitrah seorang Muslim.

2. *Engagement* Karyawan

a. Telaah Teks Psikologi Engagement Karyawan

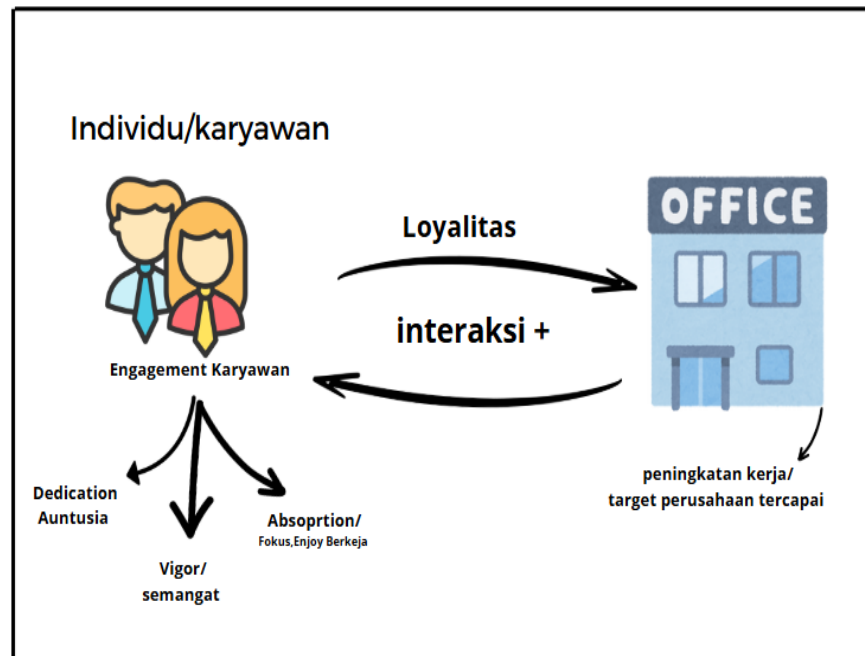
Macey & Schneider, (2008:13) *engagement* karyawan adalah partisipasi dan *engagement* karyawan dalam kegiatan, proses, dan tujuan suatu organisasi, ditandai dengan rasa tujuan, energi, dan motivasi, yang ditunjukkan melalui inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Robbins & Coulter, 2019:379) *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang kerjakan. Karyawan mempertimbangkan hal-hal seperti melihat sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, kebermaknaan dalam bekerja, serta interaksi antar rekan kerja dan saling menghargai.

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi serta tindakan yang ditunjukkan dalam upaya memastikan organisasi berhasil, perilaku tersebut bentuk karyawan yang terikat terhadap perusahaan dengan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil (Sihombing & Liswandi, 2019). *Employee engagement* menurut Schaufeli et al.,(2006:702) adalah sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, yang tercermin dalam loyalitas tinggi.

Karyawan yang terlibat akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya, yang ditandai dengan perilaku vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan absorption (penyerapan). *Engagement* karyawan bukan hanya sebatas komitmen biasa yang dimiliki oleh karyawan, tetapi merupakan tingkat komitmen yang lebih terhadap perusahaan. Hal ini membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, sehingga bekerja bukan hanya untuk

memperoleh gaji atau promosi, melainkan karena memiliki visi dan misi yang sama dalam membangun perusahaan atau organisasi tempat bekerja.

b. Pola Teks Engagemen Karyawan



Gambar 2. 5 Psikologi tentang *Engagement* Karyawan

Gambar ini menjelaskan bahwa ketika individu atau karyawan yang bekerja memiliki hubungan yang baik dan positif terhadap perusahaan, secara psikologis akan membentuk loyalitas pada karyawan. Tentu Perilaku yang terbentuk pada karyawan akan menumbuhkan *engagement* atau keterikatan yang berdampak positif terhadap kinerja. Karyawan yang merasa *engagement* akan menunjukkan antusias, bersemangat, serta nyaman dalam bekerja, dan memiliki fokus yang tinggi terhadap pekerjaannya, ketika bekerja tidak terasa waktu terlalu cepat berlalu. Perilaku ini menunjukkan adanya *engagement* pada karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja serta target perusahaan akan dengan mudah tercapai

c. Analisis Komponen Teks Psikologi Engagemet Karyawan

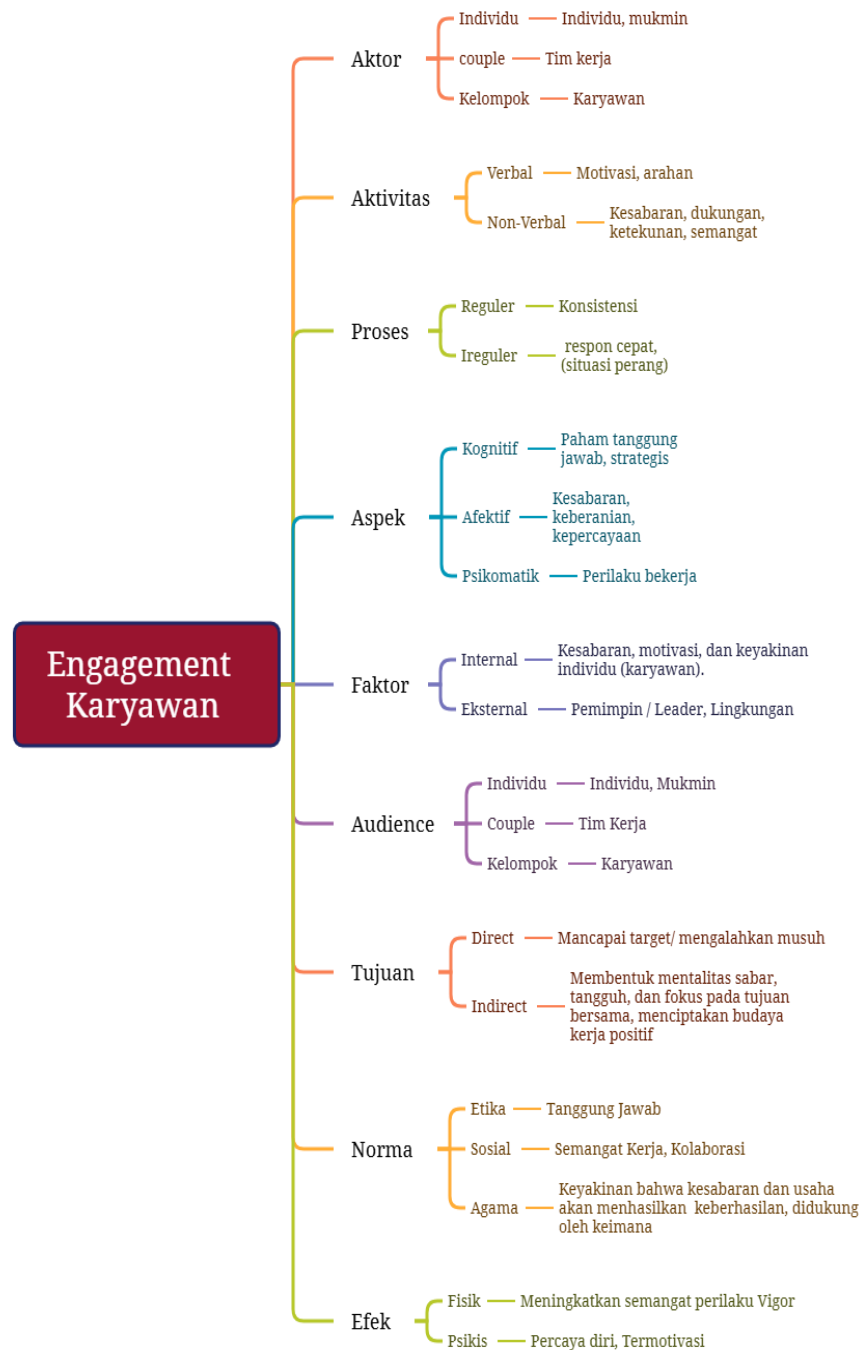
Tabel 2. 4 Teks Psikologi *Engagement* Karyawan

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	Individu, mukmin
		Couple	Tim kerja
		Komunitas	Karyawan
2	Aktivitas	Verbal	Motivasi, arahan
		Non-Verbal	Kesabaran,dukungan, ketekunan, semangat
3	Proses	Regular	Konsistensi
		Iregular	(situasi perang) respon cepat
4	Aspek	Kognitif	Paham tanggung jawab, strategis
		Efektif	Kesabaran, keberanian, kepercayaan
		Psikomotorik	Perilaku bekerja
5	Faktor	Internal	Kesabaran, motivasi, dan keyakinan individu (karyawan).
		Eksternal	Pimpinan, lingkungan
6	Audience	Individu	Individu, mukmin
		Couple	Tim kerja
		Komunitas	Karyawan
7	Tujuan	Direct	Mencapai target/ mengalahkan musuh
		Inderact	Membentuk mentalitas sabar, tangguh, dan fokus pada

			tujuan bersama, menciptakan budaya kerja positif
8	Norma	Etika	Tanggung jawab
		Sosial	Semangat kerja, kolaborasi
		Agama	Keyakinan bahwa kesabaran dan usaha akan menghasilkan keberhasilan, didukung oleh keimanan.
9	Efek	Fisik	Meningkan semangat, perilaku vigor
		Psikis	Percaya diri, termotivasi

Teks diatas menjelaskan tentang variabel *engagement* karyawan yang di analisi melalui komponen teks secara psikologis yang terdiri dari aktor, aktivitas, proses, aspek, faktor, audience, tujuan, norma, dan efek. Aktor dalam teks ini adalah individu atau mukmin namun dalam konteks psikologi *engagement* adalah seorang karyawan yang berusaha yang melakukan memotivasi diri dalam bekerja memiliki ketekunan dan semangat kerja. Proses yang di lakukan karyawan yaitu berusaha untuk konsistensi dalam bekerja, cepat dan tepat dalam melayani customer. Adapun tujuan karyawan agar mencapai target perusahaan dalam membentuk mentalitas bekerja, dan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Dalam bekerja perlu memperhatikan norma- norma yang ada dalam bekerja seperti memiliki etika tanggung jawab yang harus dimiliki semua karyawan dan dapat bekerja sama.

d. Mind Mapping Teks Psikologi tentang Engagemen Karyawan



Gambar 2. 6 Mind Mapping Engagement Karyawan

b. Telaah Teks Islam Engegamen Karyawan

1). Sampel Teks Islam Engegamen Karyawan

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عَشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتَيْنِ
وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِّنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ

Artinya :” Hai Nabi, kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang yang sabar diantaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan dua ratus orang musuh. Dan jika ada seratus orang yang sabar diantaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan seribu dari pada orang kafir, disebabkan orang-orang kafir itu kaum yang tidak mengerti”. (QS. Al-Anfal ayat 65)

2). Pola Teks Islam Engegamen Karyawan



Gambar 2. 7 Pola Teks Islam *Engagement* Karyawan

Dalam gambar pola dalam QS. Al-Anfal ayat 65 menekankan pentingnya motivasi, ketahanan, kerja sama, dalam mencapai hasil yang optimal, yang semuanya dapat diterapkan dalam konteks *engagement* karyawan. Ayat ini mengajarkan bahwa pemimpin berperan penting dalam memotivasi anggotanya untuk mencapai kinerja yang luar biasa, meskipun menghadapi tantangan berat. Motivasi tersebut menumbuhkan semangat dan daya tahan mental pada karyawan, yang diperlukan untuk tetap konsisten dan produktif dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, kerja sama tim yang solid menjadi fondasi utama dalam mencapai hasil yang melampaui ekspektasi, sebagaimana tim kecil yang sabar dapat mengalahkan musuh yang jauh lebih besar. Pola ini mencerminkan bahwa *engagement* karyawan tidak hanya terbentuk dari hubungan individu dengan pekerjaannya tetapi juga dari dukungan pemimpin, sinergi tim, dan fokus bersama untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan berkualitas. Adapun pola teks islam *engagemen* karyawan di bawah ini:

1) Analisis Ma'anil Mufrodat Al-Anfal 65

Tabel 2. 5 Ma'anil Mufrodat Al-Anfal 65

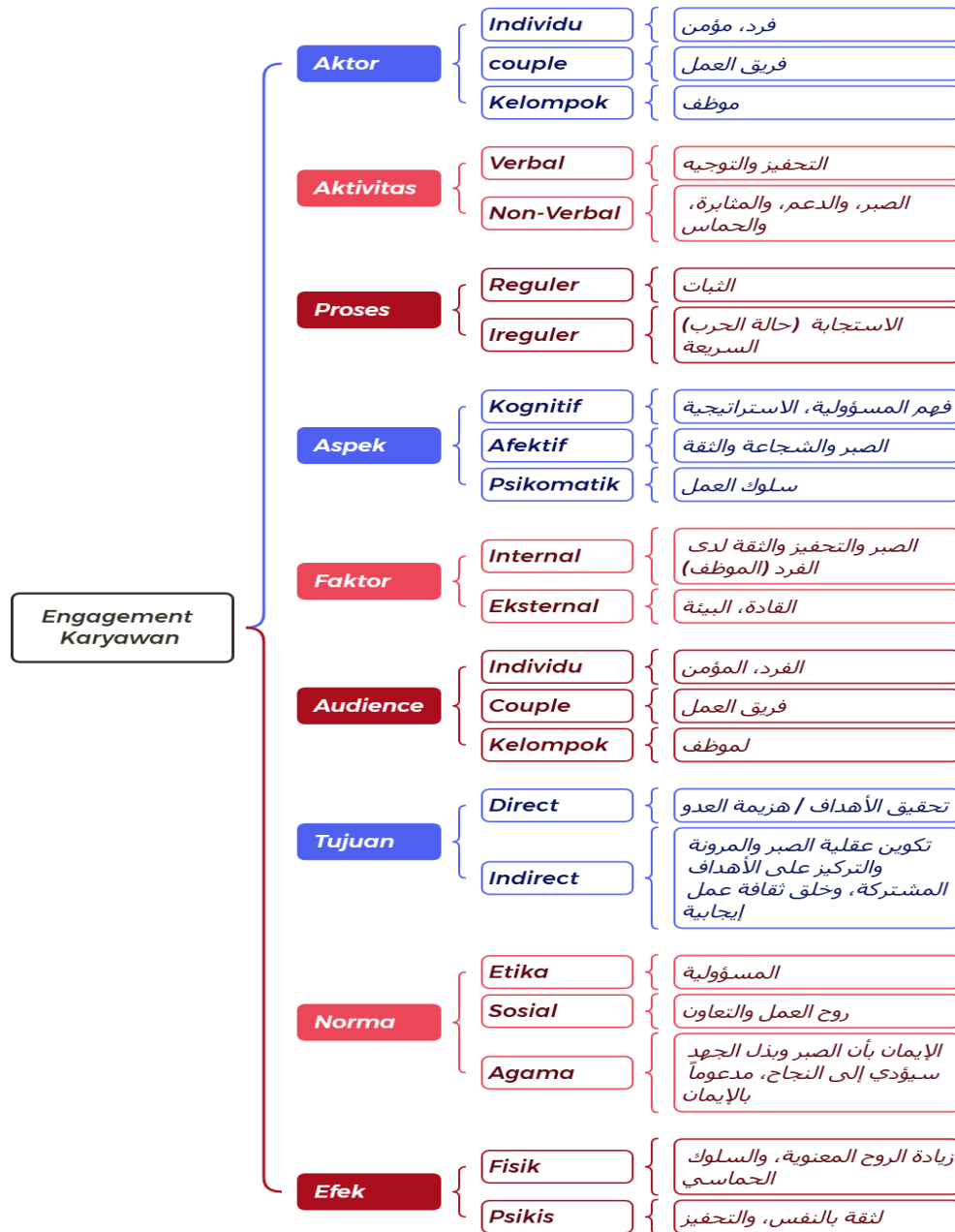
No	Teks ayat	Terjemah	Sinonim	Antonim	Makna Psikologi	Komponen
1	يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ	Wahai nabi	يَا أَيُّهَا الرِّسُولُ	الْإِنْسَانُ	Aktor	Audience
2	حَرِّضْ	kobarkanlah semangat	حَرَّقْ	اِطْفِئْ	Reinformance positif	Efek positif

3	الْمُؤْمِنِينَ	orang-orang mukmin/ beriman	المسلمين	الكافرين	Labeling Klasikal	Faktor / Aktor
4	عَلَى الْقِتَالِ	Atas berperang	على الحرب	على الصلح	Action non verbal	Aktivitas
5	مِنْ	Jika ada diantara kamu	إِنْ مِنْكُمْ	إِنْ يَكُنْ مِنْهُمْ	Kolektifitas (psikologi sosial)	Audience
6	عَشْرُونَ صَبِيرُونَ	Duapuluh orang-orang sabar	عَشْرُونَ حَالِمُونَ	عَشْرُونَ غَضَبُونَ	komunitas	Audience
7	يَغْلِبُوا	mereka mengalahkan	يَقَاتِلُوا	يَصَالِحُوا	Active non verbal	Aktivitas
8	مِائَتِينَ	Duaratus musuh	مِائَتِي عَدُو	مِائَتِي صَاحِبِ	Komunitas	Audience
9	مِائَةً	Seratus Orang sabar	مِائَةُ صَابِرٍ	مِائَةُ عَدُو	Komunitas	Audience
10	أَلْفًا مِّنَ الَّذِينَ كَفَرُوا	Dari seribu orang kafir	أَلْفًا مِّنَ الَّذِينَ يَلْحَدُونَ	أَلْفًا مِّنَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ	Komunitas	Audience
11	بِأَنَّهُمْ بِأَنَّهُمْ	bahwasanya Kaum	بِأَنَّهُمْ طَائِفَةٌ	بِأَنَّهُ مِنْفَرِدٌ	Komunitas	Audience
12	لَا يَفْقَهُونَ	Tidak mengerti	لَا يَعْلَمُونَ	يَعْلَمُونَ	Ireguler	Aktivitas

Tabel 2. 6 Teks Islam Tentang *Engagement* Karyawan

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	فرد، مؤمن
		Couple	فريق العمل
		Komunitas	موظف
2	aktivitas	Verba;	التحفيز والتوجيه
		Non-verbal	الصبر، والدعم، والمثابرة، والحماس
3	proses	Regular	الثبات
		Iregular	(حالة الحرب) الاستجابة السريعة
4	Aspek	Kognitif	فهم المسؤولية، الاستراتيجية
		Efektif	الصبر والشجاعة والثقة
		Psikomotorik	سلوك العمل
5	Faktor	Internal	الصبر والتحفيز والثقة لدى الفرد (الموظف)
		Eksternal	القادة، البيئة
6	Audience	Individu	الفرد، المؤمن
		Couple	فريق العمل
		Komunitas	الموظف
7	Tujuan	Direct	تحقيق الأهداف / هزيمة العدو
		Inderacr	تكوين عقلية الصبر والمرونة والتركيز على الأهداف المشتركة، وخلق ثقافة عمل إيجابية
8	Norma	Etika	المسؤولية
		Sosial	روح العمل والتعاون
		Agama	الإيمان بأن الصبر وبذل الجهد سيؤدي إلى النجاح، مدعوماً بالإيمان
9	Efek	Fisik	زيادة الروح المعنوية، والسلوك الحماسي
		psikis	الثقة بالنفس، والتحفيز

2) Mind Mapping Teks Islam Engagemen Karyawan



Presented with xmind AI

Gambar 2. 8 Mind Mapping Teks Islam Engagement Karyawan

3) Rumusan Konseptual Komponen

a. Rumusan Konseptual yang bersifat General

Engagement karyawan (الاندماج الوظيفي) adalah suatu keadaan psikologis yang mencerminkan keterlibatan individu secara mendalam dalam pekerjaan baik secara verbal (لفظي) maupun nonverbal (غير لفظي), yang dirasakan secara personal (فردية) maupun kolektif (مجموعة). *Engagement* ini dapat berlangsung secara reguler (مخطط) atau irreguler (مندفع), tergantung pada situasi kerja. *Engagement* karyawan melibatkan tiga aspek utama, yaitu kognitif (ذهني), afektif (عاطفي), dan psikomotorik (حركية).

Kondisi *engagement* dipengaruhi oleh faktor internal (داخلي) seperti motivasi, keyakinan, dan komitmen pribadi, serta faktor eksternal (خارجي) seperti dukungan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan hubungan dengan Tuhan. *Engagement* yang kuat memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat, tekun, dan bertanggung jawab, sesuai dengan nilai-nilai etika, sosial, dan agama, sebagaimana perintah Allah untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dan mencapai keberhasilan yang diridhai-Nya

b. Rumusan Konseptual yang bersifat Partikular (rinci)

Engagement karyawan (الانخراط الوظيفي) adalah suatu proses di mana karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, yang menunjukkan komitmen dan antusiasme yang tinggi. Karyawan yang engaged (الموظف المنخرط) tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan ini melibatkan beberapa aspek penting. Pertama, aspek kognitif (الذهني) yang mencakup pemahaman terhadap tanggung jawab dan tujuan

organisasi. Karyawan harus memahami peran dan kontribusinya dalam mempengaruhi kesuksesan tim dan perusahaan secara keseluruhan. Kedua, aspek afektif (العاطفي) yang berhubungan dengan rasa cinta dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan. Ketiga, aspek psikomotorik (الحركية) yang mencakup kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam konteks pekerjaan.

Karyawan perlu melatih keterampilan dalam bekerja agar dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan meliputi dukungan dari pemimpin (القادة) yang inspiratif dan lingkungan kerja (بيئة العمل) yang positif. Ketika karyawan merasa didukung oleh manajemen dan memiliki suasana kerja yang menyenangkan, akan lebih termotivasi untuk berkontribusi. Tujuan dari *engagement* karyawan adalah untuk mencapai produktivitas yang tinggi (الإنتاجية العالية) dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan prinsip moral dan etika dalam Islam, di mana setiap individu diharapkan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian, *engagement* karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu (أداء الفرد), tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (نجاح المؤسسة).

3. Kinerja Karyawan

a. Telaah Teks psikologi Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan utama bagi perusahaan yang berperan sebagai penggerak dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan dengan kinerja optimal dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan

sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau sasaran yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja karyawan dinilai berdasarkan pencapaian yang sebenarnya dikerjakan dibandingkan dengan kriteria yang telah disepakati (Rivai & Basri, 2005:50).

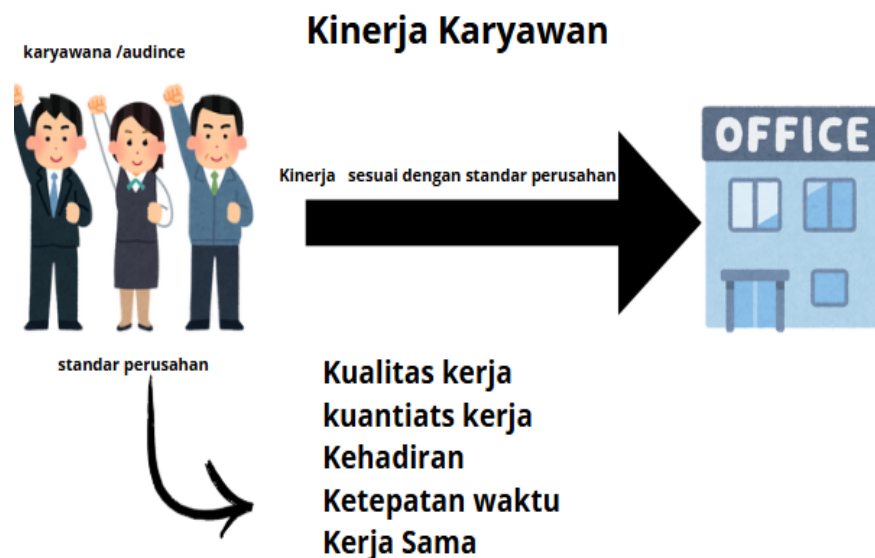
Mathis dan Jackson (2009:378) kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sejalan dengan ini Bangun, (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Suatu perusahaan tentu mempunyai persyaratan khusus yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam mengapai tujuannya, hal ini dikenal dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan inilah diharapkan dapat dilaksanakan dan menerapkannya dalam perusahaan/organisasi. Menambahkan bahwa kinerja karyawan meliputi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan, adapun standar kerja karyawan meliputi kualiatas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama tim dalam membangun suasana positif di tempat kerja.

Mangkunegara (2017:9) kinerja adalah istilah yang mengacu pada seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja mencerminkan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja menggambarkan mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang

dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan (Fahmi, 2015:2)

Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar, target, atau sarana yang telah ditetapkan perusahaan, mencakupi elemen kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama tim untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang lebih efisien dan efektif.

b. Pola Teks Kinerja Karyawan



Gambar 2. 9 Pola Teks Kinerja Karyawan

Dari gambar diatas diketahui setiap perusahaan tentu memiliki standar kerja yang harus dicapai setiap karyawan di perusahaan. Dalam mencapai kinerja karyawan ada standar kerja yang harus dilakukan yaitu melihat kualiatas, kuantitas, kehadiran, ketepatan waktu dan kerja

sama tim. Ketika karyawan sudah dapat mencapai target tersebut, akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan

c. Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Kinerja Karyawan

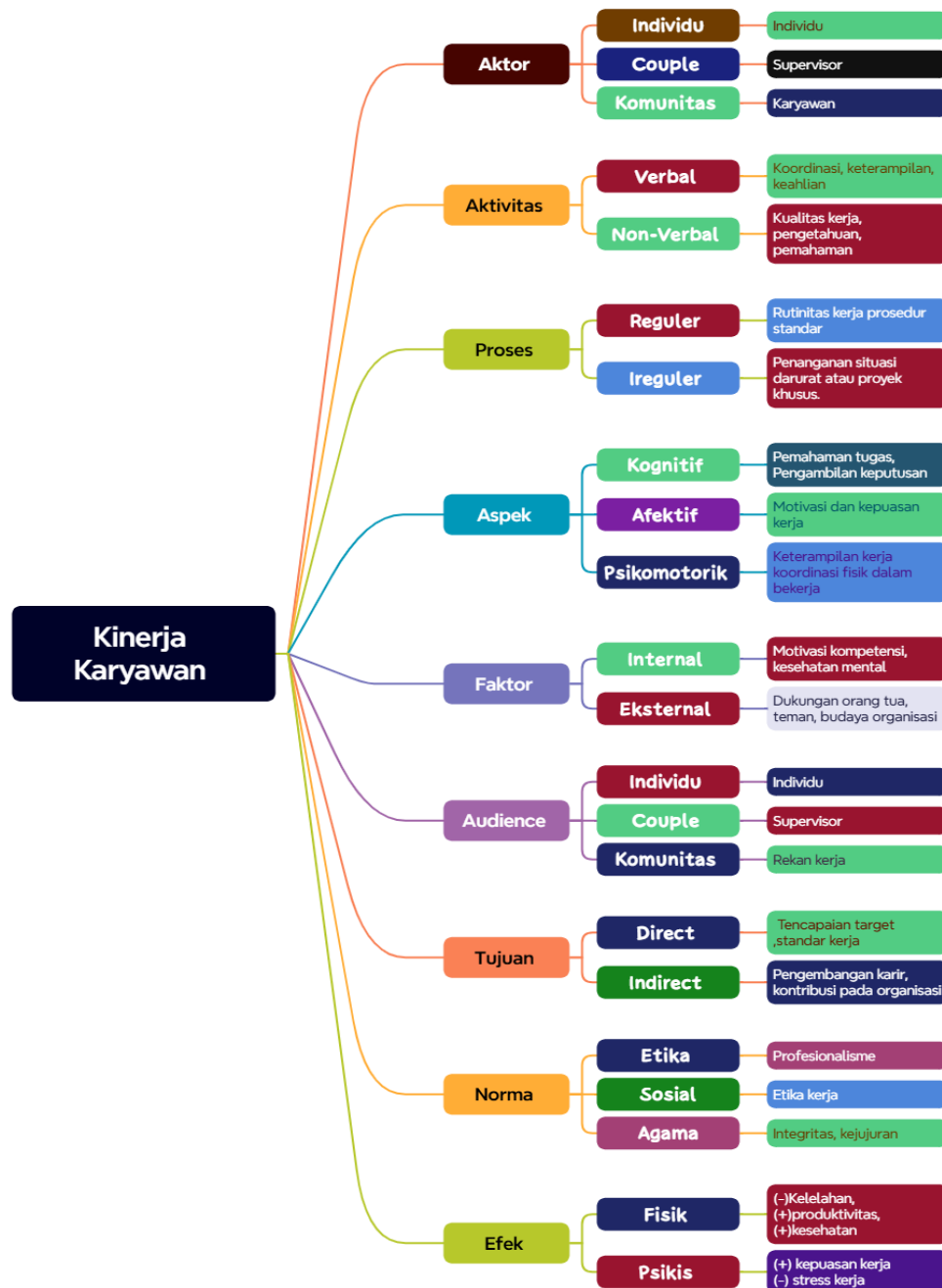
Tabel 2. 7 Analisis Komponen Teks Psikologi Tentang Kinerja Karyawan

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	Individu
		Couple	Supervisor
		Komunitas	Karyawan
2	Aktivitas	Verbal	Koordinasi, keterampilan, keahlian
		Non-verbal	Kualitas kerja, pengetahuan, pemahaman
3	Proses	Regular	Rutinitas kerja prosedur standar
		Iregular	Penanganan situasi darurat atau proyek khusus.
4	Aspek	Kognitif	Pemahaman tugas, Pengambilan keputusan
		Efektif	Motivasi dan kepuasan kerja
		Psikomotorik	Keterampilan kerja koordinasi fisik dalam bekerja
5	Faktor	Internal	Motivasi kompetensi, kesehatan mental
		Eksternal	Dukungan orang tua, teman, budaya organisasi
6	Audience	Individu	Individu
		Couple	Supervisor
		Komunitas	Rekan kerja
7	Tujuan	Direct	Tercapaian target ,standar kerja

		Inderact	Pengembangan karir, kontribusi pada organisasi
8	Norma	Etika	Profesionalisme
		Sosial	Etika kerja
		Agama	Integritas, kejujuran
9	Efek	Fisik	(-)Kelelahan, (+)produktivitas, (+)kesehatan
		Psikis	(+) kepuasan kerja (-) stress kerja

Teks diatas menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan yang di analisis melalui komponen teks secara psikologis yang terdiri dari aktor, aktivitas, proses, aspek, faktor, audience, tujuan, norma, dan efek. Aktor dalam teks ini adalah individu namun dalam kontek psikologi aktor adalah seorang karyawan memiliki pengetahuan, pemahaman dan memiliki kualitas kerja, pelaksanaan proses kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan. Dalam bekerja ada beberapa aspek yang harus dimiliki seorang karyawan, yaitu aspek kognitif pemahaman tugas dan pengambilan keputusan, serta keterampilan kerja dan motivasi dalam bekerja. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan standart kerja yang telah di tetapkan perusahaan dan tercapainya target.

4). Mind Mapping Psikologi tentang Kinerja Karyawan



Gambar 2. 10 Mind Mapping Teks Psikologi Kinerja Karyawan

a. Telaah Teks Islam Kinerja Karyawan

1) Sampel Teks Islam Kinerja Karyawan

Dalam islam bekerja tidak hanya fokus pada pekerjaan yang menghasilkan uang, tetapi lebih melihat bagaimana proses pekerjaan yang dilakukan karyawan.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

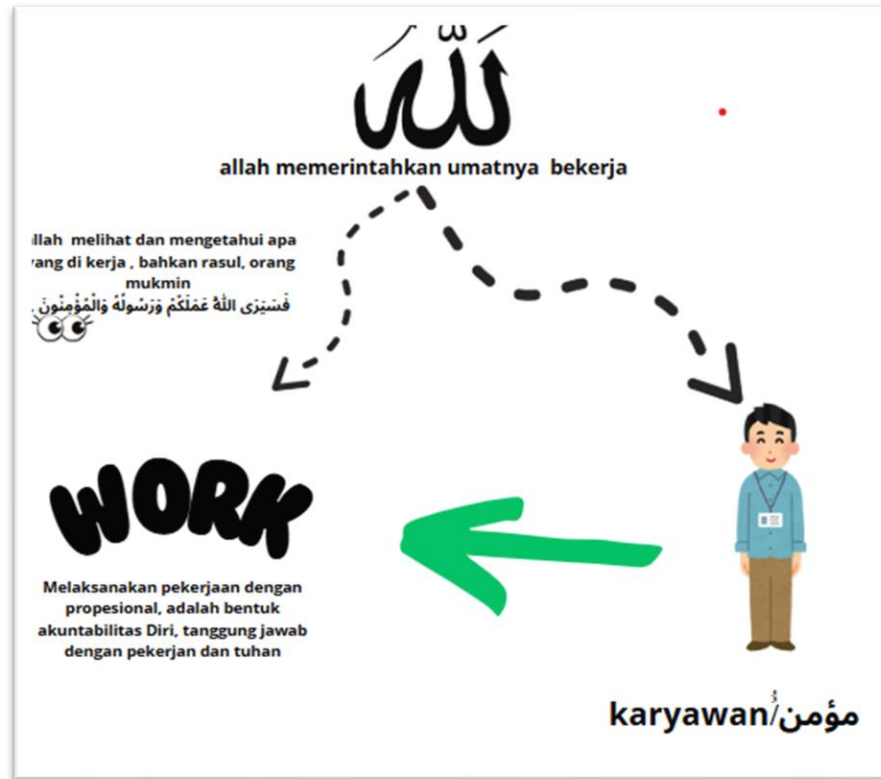
Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan (At-Taubah.105)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja, karena pada hari kiamat nanti semua amal yang dilakukan oleh setiap manusia akan dihadapkan kepada-Nya, rasul dan kaum mukminin, oleh karena itu bersungguh-sungguhlah dalam melakukan sesuatu termasuk dalam bekerja. Orang yang memiliki semangat dan kemauan yang tinggi akan dapat bekerja secara bersungguh-sungguh sehingga akan merasa terkait dengan pekerjaannya.

Quraish Shihab dalam tafsir al-misbah dapat juga dikatakan, bahwa ayat yang lalu bagaikan menyatakan: "Katakanlah, wahai Muhammad saw., bahwa Allah menerima taubat," dan katakanlah juga: "Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan dengan amal-amal kamu itu dan

selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt.

2) Pola Teks Islam Kinerja Karyawan



Gambar 2. 11 Pola Teks Islam Kinerja Karyawan

Dalam Ayat At-Taubah:105 menjelaskan tentang bekerja yang mengandung mengandung pola relevan untuk membangun konsep kinerja karyawan dalam perspektif Islami. "bekerjalah kamu" menunjukkan pentingnya tindakan nyata dan produktivitas karyawan dalam pekerjaan. Hal ini mewajibkan setiap karyawan harus menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh karena bagian dari bentuk ibadah. Bekerja adalah seseutau yang disaadari semua aktivitas kegiatan yang di bumi Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.

Ayat ini menggambarkan tiga dimensi utama kinerja yaitu hubungan dengan Allah, tanggung jawab terhadap perusahaan/organisasi, dan akuntabilitas sosial. Kesadaran bahwa Allah melihat setiap perbuatan mendorong integritas dan niat yang tulus dalam bekerja, sedangkan penilaian oleh komunitas memberikan dorongan untuk menjaga kualitas kerja. "kamu akan dikembalikan kepada Allah" menekankan aspek akuntabilitas akhir, setiap karyawan harus mempertanggung jawabkan amal perbuatannya di hadapan Allah. Pola ini membentuk fondasi karyawan untuk bekerja secara profesional, amanah, dan berkualitas, dengan orientasi tidak hanya pada hasil duniawi tetapi juga keberkahan akhirat.

3) Analisis Ma'anil Mufrodat Ayat At-Taubah:105

Tabel 2. 8 Analisis Ma'anil Mufrodat Kinerja Karyawan

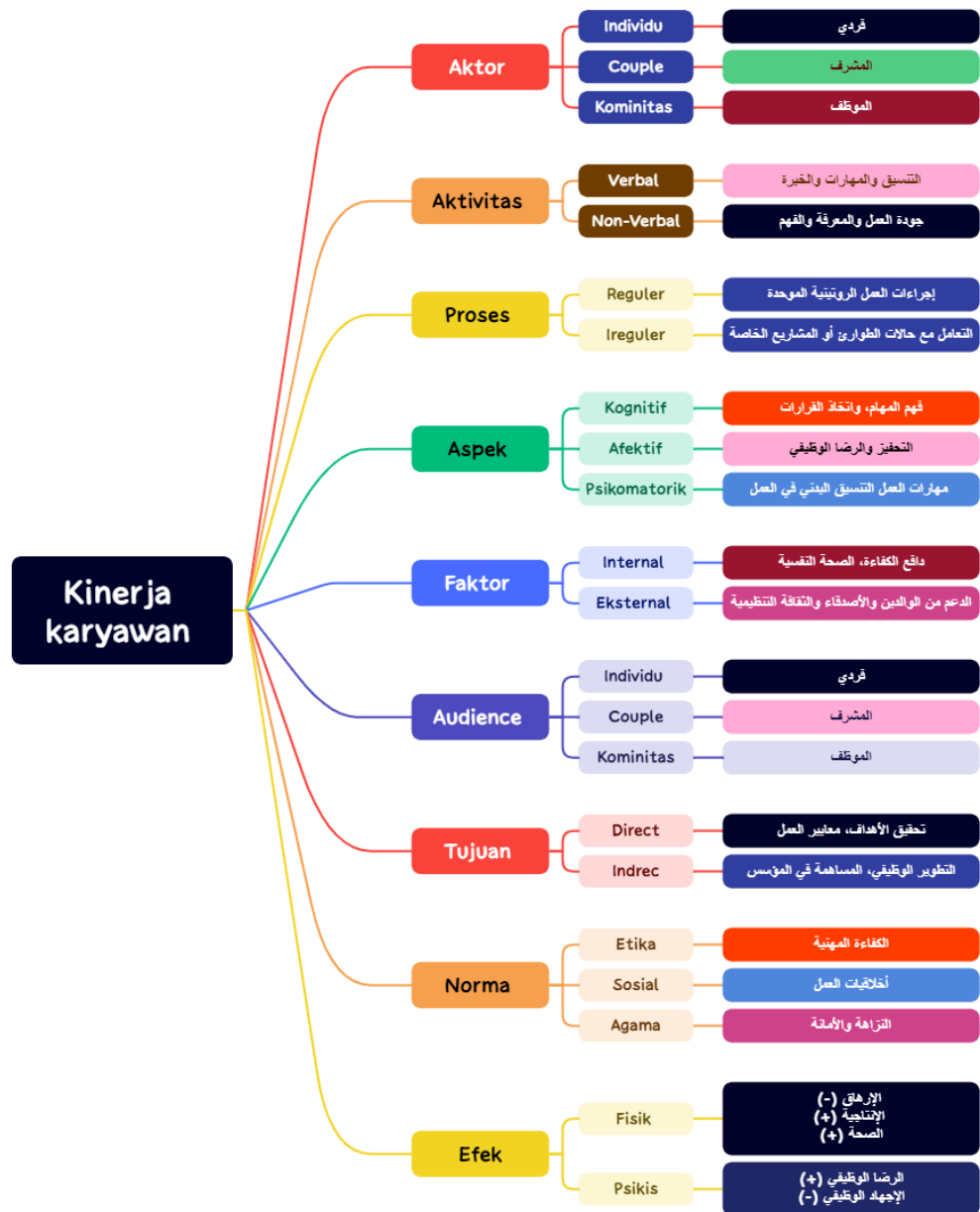
No	Terjemahan	Teks Ayat	Sinonim	Antonim	Makna Psikologi	Komponen
1	Dan katakanlah	وَقُلُوا	يقول	كن صامتا	Verbak Activity	Aspek Verbal
2	Bekerjalah kalian	اعْمَلُوا	عمل	غير موظف	Work	Aspek Fisik
3	Maka akan melihat	فَسَيَرَى	يرى	أعمى	Visula	Panca Indra
4	Allah	الله	الرحمن	مخلوق	Tuhan Sebagai Norma	Norma Agama
5	Pekerjaan kalian	عَمَلُكُمْ	عمل	غير موظف	Work A	Aspek Fisik

6	Dan rasul-nya	وَرَسُولُهُ	النبي	بشر	Norma Orientasi	Norma Agama
7	Dan orang-orang beriman	وَالْمُؤْمِنُونَ	تحلى بالايمان	كافر	Active Non Verbal	Normal Agama
8	Kalian akan dikembalikan	وَسَنُرَدُّوْنَ	يعود	يأخذ	Will Return	Aspek Fisik
9	Kepada yang mengetahui	إِلَى عَالِمٍ	يعرف	يترك	Visual	Panca Indra
10	Yang ghaib	الْغَيْبِ	غير مرئي	الشهادة	Unseen	Keagaman
11	Dan yang nyata	الشهادة	حقيقي	الغبي	Reality	Kehidupan
12	Maka dia memberitakannya kepada kalian	فَيُنَبِّئُكُمْ	يعلن	يخفي	Iinforming	Spritual
13	Terhadap apa yang	بِمَا	ل	-	Efect	Dampak
14	Adalah kalian	كُنْتُمْ	نت	نحن	Clasiccal	Audien
15	Kalian kerjakan	تَعْمَلُونَ	عمل	غير موظف	Work	Aspek Fisik

Tabel 2. 9 Komponen Teks Islam Kinerja Karyawan QS.At-Taubah Ayat 105.

No	Komponen	Kategori	Deskripsi
1	Aktor	Individu	فردى
		Couple	المشرف
		Komunitas	الموظف
2	Aktivitas	Verbal	التنسيق والمهارات والخبرة
		Non-verbal	جودة العمل والمعرفة والفهم
3	Proses	Regular	إجراءات العمل الروتينية الموحدة
		Iregular	التعامل مع حالات الطوارئ أو المشاريع الخاصة
4	Aspek	Kognitif	فهم المهام، واتخاذ القرارات
		Efektif	التحفيز والرضا الوظيفي
		Psikomotorik	مهارات العمل التنسيق البدني في العمل
5	Faktor	Internal	دافع الكفاءة، الصحة النفسية
		Eksternal	الدعم من الوالدين والأصدقاء والثقافة التنظيمية
6	Audience	Individu	الفرد
		Couple	المشرف
		Komunitas	الموظف
7	Tujuan	Direct	تحقيق الأهداف، معايير العمل
		Inderact	التطوير الوظيفي، المساهمة في المؤسسة
8	Norma	Etika	الكفاءة المهنية
		Sosial	أخلاقيات العمل
		Agama	النزاهة والأمانة
9	Efek	Fisik	الصحة (+) , الإنتاجية (+) , الإرهاق (-)
		Psikis	الإجهاد الوظيفي (-) , الرضا الوظيفي (+)

4) Mind Mapping Teks Islam Kinerja Karyawan



Presented with xmind AI

Gambar 2. 12 Mind Mapping Teks Islam Kinerja Karyawan

5) Rumusan Konseptual Komponen

a. Rumusan Konsep yang bersifat General

Kinerja karyawan (أداء الموظف) adalah hasil dari kemampuan dan dedikasi individu dalam melaksanakan tugasnya, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja dapat dipahami melalui beberapa komponen utama. Pertama, aktor yang terlibat terdiri dari individu (فردى), pengawas (المشرف), dan komunitas kerja (الموظف), yang masing-masing memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama. Kedua, aktivitas yang dilakukan karyawan mencakup komunikasi verbal (التنسيق والمهارات والخبرة) dan non-verbal (جودة العمل والمعرفة والفهم), yang mencerminkan kualitas kerja dan pemahaman terhadap tugas. Proses kerja dapat bersifat regular (إجراءات العمل الروتينية الموحدة) atau irregular (التعامل مع حالات الطوارئ أو المشاريع الخاصة), tergantung pada situasi yang dihadapi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup motivasi internal (دافع الكفاءة، الصحة النفسية) dan dukungan eksternal dari lingkungan sosial (الدعم من الوالدين والأصدقاء والثقافة التنظيمية).

Tujuan dari kinerja adalah untuk mencapai hasil yang optimal, baik secara langsung melalui pencapaian tujuan kerja (تحقيق الأهداف، معايير العمل) maupun secara tidak langsung melalui pengembangan karir dan kontribusi terhadap organisasi (التطوير الوظيفي، المساهمة في المؤسسة). Norma-norma etika (النزاهة), sosial (أخلاقيات العمل), dan agama (الكفاءة المهنية) juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil fisik semata, tetapi juga dari niat dan etos kerja yang

tinggi, sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya bekerja dengan integritas dan tanggung jawab.

b. Rumusan Konseptual yang bersifat Partikular (rinci)

Kinerja karyawan (أداء الموظف) merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, Dari sudut pandang psikologi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi internal (دافع الكفاءة) dan dukungan eksternal dari lingkungan sosial (الدعم من الوالدين والأصدقاء).

Aspek kognitif (فهم المهام) berperan penting dalam memahami tugas dan mengambil keputusan yang tepat, sedangkan aspek afektif (التحفيز والرضا الوظيفي) mencerminkan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, norma etika (الكفاءة المهنية) dan agama (النزاهة والأمانة) juga menjadi pedoman dalam menjalankan tugas, memastikan bahwa setiap tindakan mencerminkan integritas dan profesionalisme.

C. Pengaruh *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement atau *engagement* karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Macey dan Schneider menyatakan bahwa *engagement* karyawan dapat meningkatkan kinerja (Rich et al., 2010:620). Karyawan yang aktif terlibat dalam berbagai aspek pekerjaan cenderung menunjukkan perilaku produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan upaya tim secara sinergi menuju tujuan organisasi. Selain itu, karyawan biasanya memiliki

motivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi. Karyawan juga merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya dan memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai kesuksesan. Penelitian juga menunjukkan bahwa *engagement* karyawan memiliki hubungan langsung dengan kinerja mereka, sebagaimana dibuktikan dalam berbagai studi penelitian Muhdiyanto &, Septiana, (2024:147) *employee engagement* di PERUMDA air minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* menggambarkan kondisi karyawan terlibat secara langsung dengan pekerjaannya.

Engagement dapat diwujudkan melalui kesediaan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan diberikan pekerjaan yang bermakna, karyawan menjadi lebih terlibat dan semakin menyadari pentingnya organisasi. Hal ini mendorong *engagement* karyawan untuk berkembang sebagai hasil dari pekerjaan mereka, menciptakan suasana yang memupuk perasaan positif seperti rasa *engagement* dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Selain itu *employee engagement* telah terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. di UPTD Pengelolaan Sampah TPA Talang Gulo) Kota Jambi (Shofia Amin, 2022:34). Dari hasil responden mengenai *employee engagement* menunjukkan bahwa skor tertinggi diberikan pada pernyataan "Memiliki kekuatan fisik dan stamina yang prima dalam bekerja." Selain itu, dalam hal kinerja karyawan, skor tertinggi diberikan pada pernyataan "Memiliki respon yang baik terhadap rekan kerja dan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja." Hasil ini menunjukkan bahwa kedua pernyataan tersebut memiliki korelasi yang sangat positif.

Karyawan yang terlibat secara emosional cenderung ingin memberikan hasil kerja yang baik. Kondisi fisik yang prima dan stamina yang baik menjadi keunggulan dalam mengembangkan talenta dalam bekerja. Bekerja dalam tim

tentunya juga menjadi tantangan tersendiri bagi setiap karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan *engagement* karyawan secara langsung berdampak pada kinerja karyawan, karyawan yang terlibat cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi di lingkungan kerja.

D. Pengaruh Komitmen Beragama Terhadap Kinerja Karyawan

Agama memainkan peran penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pembentukan norma sosial masyarakat, dan pengaruhnya tidak terkecuali di tempat kerja. Tingkat komitmen beragama setiap individu berbeda-beda, tergantung pada sejauh mana individu tersebut menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Yusuf, Nina Angrerani & Gani, (2022:300) karyawan yang memiliki komitmen Beragama yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana dikutip dalam buku “Selesai dengan Diri Sendiri” Gervais, menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen beragama seorang karyawan, semakin besar pula makna hidup yang dirasakan dibandingkan dengan karyawan yang kurang religius (Rif'an, 2022:192). Gervais juga menemukan bahwa komitmen beragama di tempat kerja dapat menjadi sumber kekuatan bagi individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Lebih jauh lagi, karyawan dengan komitmen beragama yang tinggi cenderung mengalami lebih sedikit stres, kecemasan, dan kelelahan dalam bekerja.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa komitmen beragama memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Yudiantmaja et al.,(2021:9) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komitmen beragama terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan pada lembaga pemerintah seperti BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) bertujuan untuk menilai dampak religiusitas terhadap komitmen kelembagaan dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa religiusitas, yang diwujudkan melalui praktik keagamaan

Islam seperti shalat lima waktu dan ibadah sukarela seperti puasa sunah, memberikan dampak positif bagi individu, termasuk dalam hal kesehatan fisik, kesejahteraan, dan pengelolaan stres. Dampak positif ini juga sering ditemukan di berbagai perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian oleh Jalili et al.,(2020:6) menegaskan bahwa komitmen beragama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks pendidikan, penelitian terbaru yang mengevaluasi pengaruh komitmen beragama terhadap mahasiswa kedokteran, khususnya di bidang keperawatan, menunjukkan bahwa pendidikan yang berfokus pada komitmen beragama dapat secara signifikan meningkatkan kepekaan moral mahasiswa keperawatan. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dari berbagai penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa komitmen beragama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepekaan moral, baik dalam lingkungan kerja maupun pendidikan.

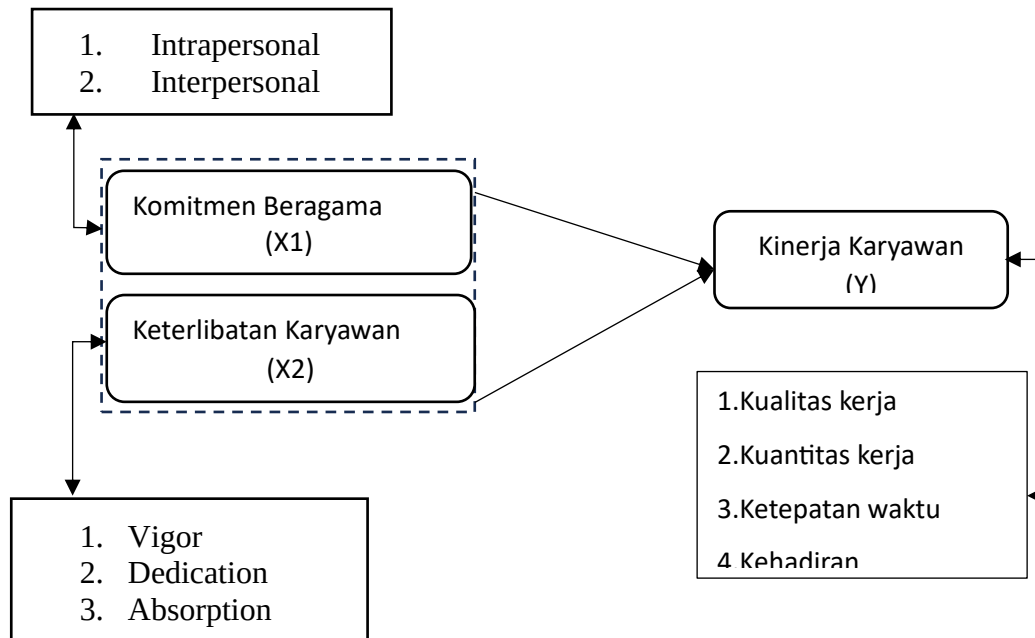
E. Pengaruh Komitmen Beragama dan *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang

Agama dianggap sebagai pedoman atau aturan hidup, aktivitas beragama tidak hanya dilakukan dalam bentuk ritual, tetapi juga diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari. Karyawan yang memiliki komitmen beragama yang kuat cenderung merasakan kedamaian dan ketenangan dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. *Engagement* karyawan, yang mencakup tingkat tanggung jawab, antusiasme, dan loyalitas terhadap perusahaan, menjadi faktor krusial dalam membantu perusahaan mencapai visi dan misi. Ketika karyawan merasa terlibat dan terikat secara emosional dengan perusahaan, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan memiliki etos kerja yang tinggi, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sebaliknya, rendahnya *engagement* karyawan dapat menimbulkan risiko bagi keberlangsungan perusahaan, karena kurangnya motivasi dan komitmen dari karyawan dapat berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, kombinasi antara komitmen beragama yang kuat dan *engagement* karyawan yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, karyawan saling menghargai, dapat bekerja sama sesama karyawan, dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tindakan ini tentu dapat mendukung kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan, dan dapat memberikan dampak positif bagi kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana lingkungan kerja yang sehat dan harmonis.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut (Sugiyono, 2013:60) adalah sebuah model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 2. 13 Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara mengenai rumusan masalah penelitian yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena hipotesis tersebut didasarkan pada teori – teori yang relevan dan belum di dukung oleh data empiris yang di peroleh melalui pengumpulan informasi (Sugiyono, 2013). Berdasarkan judul dan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti, hipotesis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- | | |
|-------------------|---|
| Hipotesis Mayor : | Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen beragama dan <i>engagement</i> karyawan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang |
| Hipotesis Minor : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh komitmen beragama terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh <i>engagement</i> karyawan terhadap kinerja karyawan |

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:30). Pada umumnya pendekatan kuantitatif dalam penelitian berfokus pada uji hipotesis, dengan hasil kesimpulannya didasarkan pada kemungkinan adanya kesalahan dalam penolakan hipotesis tersebut. Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi, untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antar dua atau beberapa variabel.

B. Jenis Variabel

Sugiyono, (2011:38) variabel penelitian adalah mengidentifikasi karakteristik atau nilai dari suatu objek yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, sehingga dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas atau *independen* adalah variabel yang, ketika dianalisis bersama dengan variabel lainnya, memiliki kemampuan untuk mengubah, mempengaruhi, dan menjelaskan variabel lainnya. Dalam konteks penelitian, variabel bebas adalah faktor yang dapat mempengaruhi hasil atau kondisi dari variabel lain yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu komitmen beragama(X1) dan *engagement* karyawan (X2).

2. Variabel terikat atau *dependen* (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang berubah karena pengaruh variabel bebas (X) tetapi tidak mempengaruhi variabel lainnya. Variabel ini diukur untuk mengetahui seberapa besar efek atau pengaruh dari variabel bebas. Besarnya efek tersebut bisa bervariasi dari tidak ada hingga signifikan, tergantung pada perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional mencakup penentuan variabel yang akan digunakan sebagai acuan oleh peneliti dalam penelitian. Berikut adalah penjelasan mengenai definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan persyaratan atau standart kerja yang berlaku diperusahaan tersebut. Adapun aspek–aspek yang harus dimiliki seorang karyawan seperti kualitas kerja (seberapa baik hasil kerja), kuantitas kerja (jumlah pekerjaan yang diselesaikan), ketepatan waktu (kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat), kehadiran (konsistensi hadir di tempat kerja), dan kerja sama tim (kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja dan menciptakan lingkungan kerja positif).

2. Komitmen Beragama

Komitmen beragama mengukur sejauh mana seseorang konsisten dalam menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, baik secara intrapersonal seperti menjalankan sholat lima waktu, membaca al-quran sedangkan perilaku interpersonal seperti berpartisipasi dalam kegiatan amal bersama organisasi keagamaan. Dalam penerapannya komitmen beragama memiliki dampak positif dan negatif, tergantung bagaimana respon terhadap komitmen tersebut.

3. *Engagement* karyawan

Engagement karyawan mengacu pada tingkat positivitas dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, *engagement* ini diukur melalui tiga aspek: *vigor* yaitu menunjukkan semangat dan energi yang tinggi saat bekerja, *dedication* yang tampak dari rasa bangga dan antusias terhadap pekerjaan bahkan dalam menghadapi tugas yang sulit dan absorpsi yang menggambarkan seberapa fokus karyawan dalam bekerja sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dalam konsep penelitian populasi diartikan sebagai generalisasi suatu wilayah yang mencakup suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang cabang wilayah bagian Jawa Timur bagian Malang Barat.

Beberapa cabang Ayam Geprek Sa'i yaitu, Ayam Geprek Sa'i Batu1, Ayam Geprek Sa'i Batu3, Ayam Geprek Sa'i Batu2, Ayam Geprek Sa'i Junrejo, Ayam Geprek Sa'i Dau, Ayam Geprek Sa'i Merjosari, dan Ayam Geprek Sa'i Tlogomas, Ayam Geprek Sa'i Tidar, dan Ayam Geprek Sa'i Pujon. Namun dari beberapa cabang Ayam Geprek Sa'i, hanya beberapa Store yang dapat memberikan perijinan dalam melakukan penelitian unttuk menjadikan karyawan sebagai subjek dalam penelitian.

Adapun beberapa cabang yang dapat memberikan perijinan dalam menjadikan karyawan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan dari beberapa Store yaitu, Ayam Geprek Sa'i Merjosari, Ayam Geprek Sa'i Tidar, Ayam Geprek Sa'i Batu 1, Ayam Geprek Sa'i Junrejo.

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Nama Store Cabang Ayam Geprek Sa'i	Jumlah Karyawan
1	Merjosari	12 karyawan
2	Tidar	13 karyawan
3	Batu 1	16 karyawan
4	Junrejo	12 karyawan
Jumlah sampel		53 karyawan

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel dalam penelitian merujuk pada bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dalam penelitian ini, menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan metode sampling jenuh atau *sensus*. Metode ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang cabang wilayah Jawa Timur bagian Malang Barat. Apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka seluruh populasinya diambil secara keseluruhan, namun jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi dapat diambil sebagai sampel (Arikunto Suharsimi, 2013:104). Berdasarkan kondisi penelitian ini, populasi kurang dari 100 orang sampel yang digunakan adalah 100% dari populasi yang ada rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang cabang wilayah Jawa Timur bagian Malang Barat yaitu sebanyak 53 orang responden.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner yang diberikan berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011:142). Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan

instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Adapun proses pengumpulan data peneliti menyebarkan kuisisioner, dan meminta karyawan untuk mengisi beberapa pertanyaan mengenai komitmen beragama, *engagement* karyawan, dan kinerja karyawan yang sesuai dengan indikator penelitian.

Dalam proses pengumpulan data peneliti melakukan survei dan wawancara, dengan area manager untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada dilapangan serta menetapkan kriteria responden yang akan diteliti, setelah sesi wawancara selesai pengambilan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner dalam penelitian akan disebarakan melalui platform *Google form* dan proses distribusinya akan dibantu oleh penganggung jawab setiap area Store masing-masing yang berada dalam wilayah penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah seperangkat alat yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam penelitian. Data yang telah terkumpul akan dideskripsikan, dan dilampirkan serta akan digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam suatu penelitian. Adapun fungsi instrument adalah mengubah fakta menjadi data, apabila instrument valid dan reliabel maka data yang diperoleh menggambarkan fakta lapangan (Muljono, 2019:27). Dalam penelitian ini, digunakan tiga instrument penelitian yaitu instrument penelitian untuk variabel komitmen beragama, variabel *engagement* karyawan, dan variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jawaban skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Dalam skala likert terdapat dua bentuk pernyataan yaitu, bentuk pernyataan positif (*favourabel*) yang digunakan untuk mengukur skala positif dan bentuk pernyataan negatif (*unfavourable*) yang digunakan untuk mengukur skala

negatif. Peneliti menggunakan skala pernyataan dengan 4 kategori jawaban atau yang sering di sebut dengan skala likert 4, yang nantinya responden di minta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan responden

Tabel 3. 2 Ketentuan Pemberian Skor Pada Jawaban

Pernyataan Positif (<i>Favourabel</i>)		Pernyataan Negatif (<i>Unfavourable</i>)	
Alternatif jawaban	Skor	Alternatif jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	4	Sangat setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak setuju (TS)	2	Tidak setuju (TS)	3
Sangat tidak setuju (STS)	1	Sangat tidak setuju (STS)	4

Skala yang digunakan yaitu skala likert dengan poin 4 atau dalam jumlah genap yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kategori netral di hilangkan karena memiliki kelemahan yang disebut dengan “*center tendency bias*” yaitu kecenderungan responden untuk memilih jawaban di tengah-tengah. Bias ini dapat terjadi karena responden merasa ragu atau tidak yakin, pilihan netral dapat di artikan secara berbeda salah satunya ketidak mampuan responden untuk memberikan jawaban yang pasti. Keberadaan pilihan netral membuat responden cenderung untuk memilih jawaban di tengah terutama ketika merasa ragu dalam menentukan jawaban (Kriyantono, 2020). Berikut adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

a) Skala komitmen beragama

Dalam penelitian ini menggunakan skala instrumen komitmen beragama yang diadaptasi dari instrument *Religious Commitment Inventory-10* (RCI-10) oleh Worthington et al. (2003). Kemudian di kembangkan melalui melalui profesional judgement. Adapun komponen dalam instrumen

komitmen beragama, dari 6 item yang terdiri dari intrapersonal, dan komponen interpersonal terdiri dari 4 item pernyataan.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Religious Commitment Inventory-10

Aspek	Indikator	Item	
		Fav	Unf
Intrapersonal	Mendengar podcast keislaman	1	1
	Menyertakan dzikir sehari-hari	3	1
	Agama menjawab semua pertanyaan tentang hidup	4	1
	Keyakinan beragama sebagai dasar hidup	5	1
	Agama mempengaruhi kehidupan berperilaku	7	1
	Berdoa cara berkomunikasi dengan tuhan	8	1
Interpersonal	Saling berbagi	3	1
	Komunitas keagamaan saling support	6	1
	Join dalam kegiatan keagamaan	9	1
	Memiliki peran dai komunitas	10	1
Jumlah		10	

b) Skala *Engagement* Karyawan

Dalam penelitian ini mengdaptasi instrumen *engagement* karyawan dari Ika Febrian Kristiana, Fajrianthi dan Urif Purwono yang didasarkan pada teori Schaufeli (2006) UWES-9 mengenai vigor, dedication dan absorption.

Tabel 3. 4 Blueprint Skala *Engagement* Karyawan

Aspek	Indikator	Item	
		Fav	Unf.
Vigor	Bereenergi	1	-
	Kemauan bekerja tinggi	2	-
	Mampu menghadapi kesulitan	5	-
Dedication	Antusias	3	-
	Inspirasi	4	-
	Bangga dengan pekerjaannya	7	-
Absorption	Konsentrasi penuh saat bekerja	6	-
	Tidak terpisahkan dari pekerjaan	8	-
	Merasa waktu cepat berlalu saat bekerja	9	-
Jumlah		9	

c) Skala Kinerja Karyawan

Skala yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di adopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Fanny Zulida Isnaini (2018), skala ini mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Bangun, (2012) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Kinerja

Aspek	Indikator	Item	
		Fav	Unf
Jumlah	Jumlah pekerjaan sesuai dengan target.	1	-
Pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan lebih dari target	2	-
Kualitas	Kualitas kerja sesuai standar	3	-
Pekerjaan	Pekerjaan dikerjakan secara teliti.	4	-
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktunya	5	-

Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan lebih cepat	6	-
Kehadiran	Tidak datang terlambat	7	-
	Jarang absen	8	-
Kerja Sama	Hubungan yang baik antar rekan kerja	9	-
	Dapat berkerja sama	10	-
Jumlah		10	

G. Analisis Uji Intrumen Penelitian

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner penelitian dan pengumpulan data, langkah berikutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid suatu kuisioner, kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2013:52). Adapun pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi, untuk memastikan bahwa suatu alat ukur dapat merepresentasikan alat ukur yang akan digunakan. Pengujian validitas isi melibatkan penilaian para ahli/*expert judgment* yang nantinya akan dianalisis menggunakan indeks Aiken's V.

Namun sebelum butir - butir pernyataan disebarkan kepada responden, peneliti melakukan uji kelayakan terlebih dahulu pada butir- butir pernyataan dengan meminta bantuan para ahli/ *expert judgment* untuk menilai kelayakan masing- masing butir – butir pernyataan sebelum disebarkan kepada responden. *Expert judgment* yang dilibatkan dalam penelitian ini tiga orang ahli, yang terdiri dari dua orang dosen psikologi dan satu orang praktisi Human *Resousce Development* (HRD) dari perusahaan Surabaya. Pemilihan ahli dari bidang HRD

didasarkan pada relevansi penelitian dengan kajian psikologi industri dan organisasi. Ketiga ahli tersebut diuraikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. 6 Daftar Ahli dan Jadwal Pelaksanaan Validitas

No	Nama Ahli	Tanggal Penilaian
1	Dr.Yulia Scholichatun M,Si	9 Oktober 2024 - 11 Oktober 20224
2	Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si	16 Oktober 2024 - 18 Oktober 2024
3	Syafa Ziyadah Kirana S.Psi	27 Oktober 2024 - 28 Oktober 2024

Berdasarkan hasil penelitian dari penilai ahli/expert judgment, beberapa pernyataan memerlukan perbaikan sesuai dengan masukan yang telah diberikan. Peneliti melakukan revisi pada 2 butir pernyataan terkait *engagement* karyawan pada butir nomor 5 dan pada skala komitmen beragama pada butir nomor 1. Revisi dilakukan dari segi pemilihan kata atau diksi untuk meningkatkan pemahaman responden terhadap butir pernyataan. Setelah dilakukan perbaikan, butir-butir tersebut dinyatakan layak digunakan karena telah sesuai dengan alat ukur yang dirancang untuk mengukur skala tersebut.

Selanjutnya setelah dilakukan perbaikan sesuai dengan masukan para ahli, hasil validitas butir pernyataan dihitung menggunakan koefisien aiken's v melalui *Microsoft Excel*. Analisis aiken's v bertujuan untuk mengukur sejauh mana item tersebut merepresentasikan kontstruk yang akan diukur. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Aiken, 1985) indeks ini memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1, semakin mendekati nilai 1 maka tingkat validitas semakin tinggi. Dari hasil analisis yang telah dilakukan dari ketiga instrumen penelitian yaitu komitmen beragama, *engagement* karyawan dan kinerja karyawan berada dalam kategorisasi Aiken's V tinggi dengan nilai koefisien berada pada $(0,8 < V \leq 1)$ pada tiap item instrumen item komitmen beragama 1-10 berada konsistensi nilai 1 pada tiap itemnya, sedangkan pada instrumen kinerja karyawan pada tiap item 1-10 memiliki konsistensi nilai 1 pada tiap

itemnya, dan pada skala *engagement* karyawan dari 1-9 item yakni sebesar 0.9629555 dan berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan, bahwa seluruh butir dalam instrumen dalam penelitian ini terbukti valid dengan kategori pada tiap butirnya yang mengkonfirmasi bahwa instrumen ini layak digunakan.

Setelah dilakukan validasi isi menggunakan penilaian ahli/*expert judgment*, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba instrumen pada 30 responden yang tidak termasuk kedalam populasi dalam sampel penelitian, yang bekerja dibidang makanan dan minuman (F&B) yang beragama islam, dengan ketentuan melaksanakan ibadah tepat waktu. Apabila hasil uji coba yang dilakukan menunjukkan hasil valid, maka alat ukur tersebut akan disebarkan kepada responden yang merupakan sampel dalam penelitian. Setelah data terkumpul, analisis data akan dilakukan menggunakan SPSS adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validita Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan		
Y1	Pearson Correlation	.695**
Y2	Pearson Correlation	.356**
Y3	Pearson Correlation	.685**
Y4	Pearson Correlation	.646**
Y5	Pearson Correlation	.629**
Y6	Pearson Correlation	.601**
Y7	Pearson Correlation	.537**
Y8	Pearson Correlation	.506**
Y9	Pearson Correlation	.641**
Y10	Pearson Correlation	.620**
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Komitmen Beragama

Komitmen_Beragama		
X1.1	Pearson Correlation	.680**
X1.2	Pearson Correlation	.629**
X1.3	Pearson Correlation	.742**
X1.4	Pearson Correlation	.746**
X1.5	Pearson Correlation	.698**
X1.6	Pearson Correlation	.756**
X1.7	Pearson Correlation	.708**
X1.8	Pearson Correlation	.723**
X1.9	Pearson Correlation	.697**
X1.10	Pearson Correlation	.703**
Komitmen Beragama	N	53
	Pearson Correlation	1

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas *Engagement* Karyawan

<i>Engagement_Karyawan</i>		
X2.1	Pearson Correlation	.731**
X2.2	Pearson Correlation	.759**
X2.3	Pearson Correlation	.731**
X2.4	Pearson Correlation	.787**
X2.5	Pearson Correlation	.743**
X2.6	Pearson Correlation	.710**
X2.7	Pearson Correlation	.687**

X2.8	Pearson Correlation	.556**
X2.9	Pearson Correlation	.696**
<i>Engagement</i>	Pearson Correlation	1
Karyawan	N	53

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan setelah validitas instrumen terkonfirmasi valid maka uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsisten hasil pengukuran. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran konsisten ketika pengukuran diulangi beberapa kali. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan uji statistika *Cronbach's alpha*, pemilihan menggunakan uji *Cronbach's alpha* adalah teknik pengujian paling umum digunakan, serta dapat mendeteksi indikator-indikator yang tidak konsisiten. Tinggi rendahnya *Cronbach's alpha* antara 0-1. Adapun kriteria tabel penilaian tingkat reliabilitas dalam mengambil keputusan.

Tabel 3. 10 Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha

Koefesien Reliabilitas	Kriteria
0,00 - 0,20	Sangat Tidak Reliabel
0,2 - 0,4	Kurang Reliabel
0,40 - 0,50	Reliabilitas Rendah
0.50 - 0.70	Reliabilitas Moderat
> 0.70	Reliabilitas Mencukupi (Sufficient Reliability)
alpha > 0.80	Reliabilitas Kuat
alpha > 0.90	Reliabilitas Sempurna

Kriteria dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha 0.07. Pemilihan ini karena nilai 0.70

dapat meningkatkan kepercayaan terhadap konsistensi internal instrumen, serta rata-rata varian reliabilitas sudah melebihi ambang batas yang disarankan, dan suatu instrumen dikatakan valid jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0.70 (Ghozali, 2011: 48). Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu:

- a. Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.
- b. Jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas pada ketiga instrumen penelitian yaitu komitmen beragama, *engagement* karyawan dan kinerja karyawan di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 3. 11 Hasil Reliabilitas Skala Instrumen

Instrumen	Koefesien Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.760	Reliabel
Komitmen Beragama,	0.888	Reliabel
<i>Engagement</i> Karyawan	0.879	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3.14, ketiga variabel dalam skala penelitian dapat dinyatakan reliabel karena hasil skor dari ketiga lebih besar dari 0,7 yaitu pada skala kinerja karyawan dengan alpha sebesar 0,760 pada skala komitmen beragama dengan alpha sebesar 0.888 dan pada skala *engagement* karyawan memiliki nilai alpha sebesar 0,879. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing skala memiliki keandalan dalam mengukur tujuan pengukuran.

H. Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan *software* SPSS. Penelitian ini menerapkan metode regresi linear berganda, data yang dikumpulkan dari responden akan di analisis secara

deskriptif menggunakan aplikasi SPSS kemudian hasilnya akan diinterpretasikan melalui analisis deskriptif.

1. **Analisi Deskripti Kuantitatif**

Analisi deskriptif digunakan untuk memahami karakteristik responden. Teknik ini menggambarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dalam bentuk angka. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan setiap variabel berdasarkan skor yang dihasilkan dari jawaban responden. Selain itu, analisis deskriptif juga melibatkan pengelompokan data, yang bertujuan untuk menempatkan individu pada tingkatan tertentu sesuai dengan atribut yang diukur.

2. **Uji Asumsi Klasik**

1) **Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji *Kolmogorov Smirnov* (KS) digunakan dengan bantuan SPSS, dengan jumlah responden lebih 50 orang. Menurut Ghazali, (2013:22) dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

- a. Jika nilai *probability value* $> 0,05$ maka H_0 diterima (data berdistribusi normal)
- b. Jika *probability value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak (data tidak berdistribusi normal)

2) **Uji Linearitas**

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linear atau tidak. Uji linear dilakukan untuk mengetahui variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen. Data penelitian dikatakan linear dengan nilai taraf signifikan $< 0,05$.

3) **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozali, 2018:71). Model

regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Ghozali (2018), menyatakan bahwa tingkat signifikan 90%, multikolinearitas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari 0.09 maka terdapat multikolinearitas.
- b. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil 0,90 maka tidak terdapat multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini uji *Breusch-Pagan*, digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dengan regresi nilai absolute residual terhadap variabel independen lainnya (Ghozali, 2018:85). Dengan tingkat signifikan 5%, heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, maka peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk menguji pengaruh satu

variabel terikat dan beberapa variabel bebas yaitu dengan menggunakan regresi berganda (Ghozali, 2013:7). Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dan akan diolah secara statistik menggunakan alat bantu SPSS. Tujuan dari adanya regresi ini untuk mengetahui karakteristik pola pengaruh komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda bertujuan untuk mencari hubungan antar variabel y dengan variabel x.

4. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Jika nilai R^2 rendah, artinya variabel-variabel independen sedikit menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati satu artinya variabel-variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang diperlukan untuk memperediksi variasi dalam variabel dependen.

2) Uji Simultan Atau Uji-F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Uji-F dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0.5 atau 5%,. Jika nilai signifikan uji-F kurang dari 0.05 maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikan-F lebih besar dari 0,05 berarti variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan (Ghozali, 2016:96).

3) Uji Parsial Atau Uji-T

Uji parsial digunakan untuk menentukan apakah variabel independen yaitu komitmen beragama (X_1) dan *engagement* karyawan (X_2) mempengaruhi

variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Menurut (Ghozali, 2013:98) uji-t mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0.05 jika nilai signifikan < 0.05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan > 0.05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Setting Penelitian

Ayam Geprek Sa'i merupakan bisnis kuliner yang beroperasi dengan konsep manajemen kemitraan atau *franchise* berbasis syariah, dengan mengedepankan prinsip-prinsip ekonomi islam dan nilai – nilai keislaman dalam usahanya. Nama Sa'i diperoleh dari salah satu rukun haji yang diartikan sebagai bentuk ikhtiar. Pemilik Ayam Geprek Sa'i berharap penggunaan nama Sa'i dapat menjadikan usaha restoran yang didirikannya sebagai cara berikhtiar untuk menghidupkan rezeki orang-orang di sekelilingnya. Bisnis ini didirikan oleh bapak Erwan Barudi, bapak Mordoto, bapak Heru Budiarto, dan bapak Wageyanto pertama kali di jalan Pantangpuluh, Yogyakarta pada 12 februari 2017. Sebelum mendirikan Ayam Geprek Sa'i, para pendiri sempat bermitra pada restoran siap saji *Quick Chichen*. Namun karena visi dan misi yang belum tercapai selama menjadi mitra, bapak Heru selaku direksi memutuskan untuk menciptakan merek sendiri yang saat ini dikenal dengan sebutan Ayam Geprek Sa'i. Sejak saat itu bisnis ini semakin berkembang dengan pesat dengan lebih 300 outlet di seluruh Indonesia.

Dalam pengembangan bisnisnya Ayam Geprek Sa'i mengadopsi sistem kemitraan dengan bagi hasil dari keuntungan bersih, 30% untuk mitra dan 70% untuk manajemen. Konsep ini bertujuan untuk memberikan keuntungan yang adil bagi kedua belah pihak serta meningkatkan keberlanjutan bisnis. Adapun menu yang di sediakan berupa menu olahan ayam yang beragam yaitu ayam geprek, ayam goreng tepung, ayam penyet, steak, dan nasi goreng, dengan konsep penyajian makanan halal, sehat, berkualitas, dan cita rasa khas. Selain itu, restoran ini juga menawarkan berbagai menu paket makanan terjangkau termasuk nasi, ayam, dan

minuman serta layanan pesan antar makanan yang dapat melayani 10.000 pesanan perharinya.

Sebagai bisnis yang berbasis syariah, Ayam Geprek Sa'i menerapkan prinsip-prinsip ekonomi islam dalam seluruh operasionalnya. Pendekatan ini tidak hanya mencakup penyediaan produk halal dan berkualitas, tetapi juga mencakup pengembangan spiritual dan komitmen beragama para karyawan. Setiap karyawan diwajibkan untuk mengaji minimal satu lembar per hari sebelum memulai kerja, dilanjutkan dengan membaca Asmaul Husna dan Al-Waqiah bersama-sama, serta *briefing* kerja yang dilakukan oleh *supervisor*. Selain itu, terdapat pengajian bulanan di setiap store yang dilanjutkan dengan belajar Al-Quran, tajwid, dan fiqih kehidupan dan kajian akbar yang dihadiri oleh seluruh karyawan di wilayah masing-masing. Adapun tujuan kegiatan keagamaan ini bertujuan untuk menumbuhkan komitmen beragama karyawan. Karyawan diwajibkan melaksanakan sholat lima waktu, khususnya bagi karyawan laki-laki yang harus melaksanakan sholat berjamaah di masjid dan melaporkan foto tersebut ke area spiritual, serta setiap karyawan wajib mengisi *form* pernyataan untuk bersedia mengikuti sholat dan kegiatan keagamaan lainnya.

Bagian berkomitmen sosial, Ayam Geprek Sa'i menjalankan program sosial kemanusiaan, seperti bantuan bencana alam, jumat berkah dengan pembagian nasi atau takjil, sedekah kepada janda, lansia, atau kaum dhuafa, serta bantuan untuk Palestina. Dalam bidang pendidikan, perusahaan memberikan beasiswa Tahfidh Al-Quran dan bantuan kepada pondok pesantren, sekolah-sekolah islam terpadu, serta beasiswa pendidikan untuk anak karyawan, terutama jika mereka bersekolah di pesantren. Oleh karena itu dengan menggabungkan konsep kemitraan berbasis syariah, kualitas produk dan layanan, serta komitmen terhadap nilai-nilai keislaman, Ayam Geprek Sa'i telah berhasil tumbuh menjadi

bisnis kuliner yang terkenal di Indonesia. Keberhasilan ini tidak lepas dari manajemen yang optimal dan perencanaan strategis yang dilakukan oleh para pendiri, yang terus berupaya mempertahankan prinsip-prinsip ekonomi islam sebagai daya tarik utama dalam menjalankan bisnis kuliner ini.

2. Visi dan Misi perusahaan

a. Visi Perusahaan

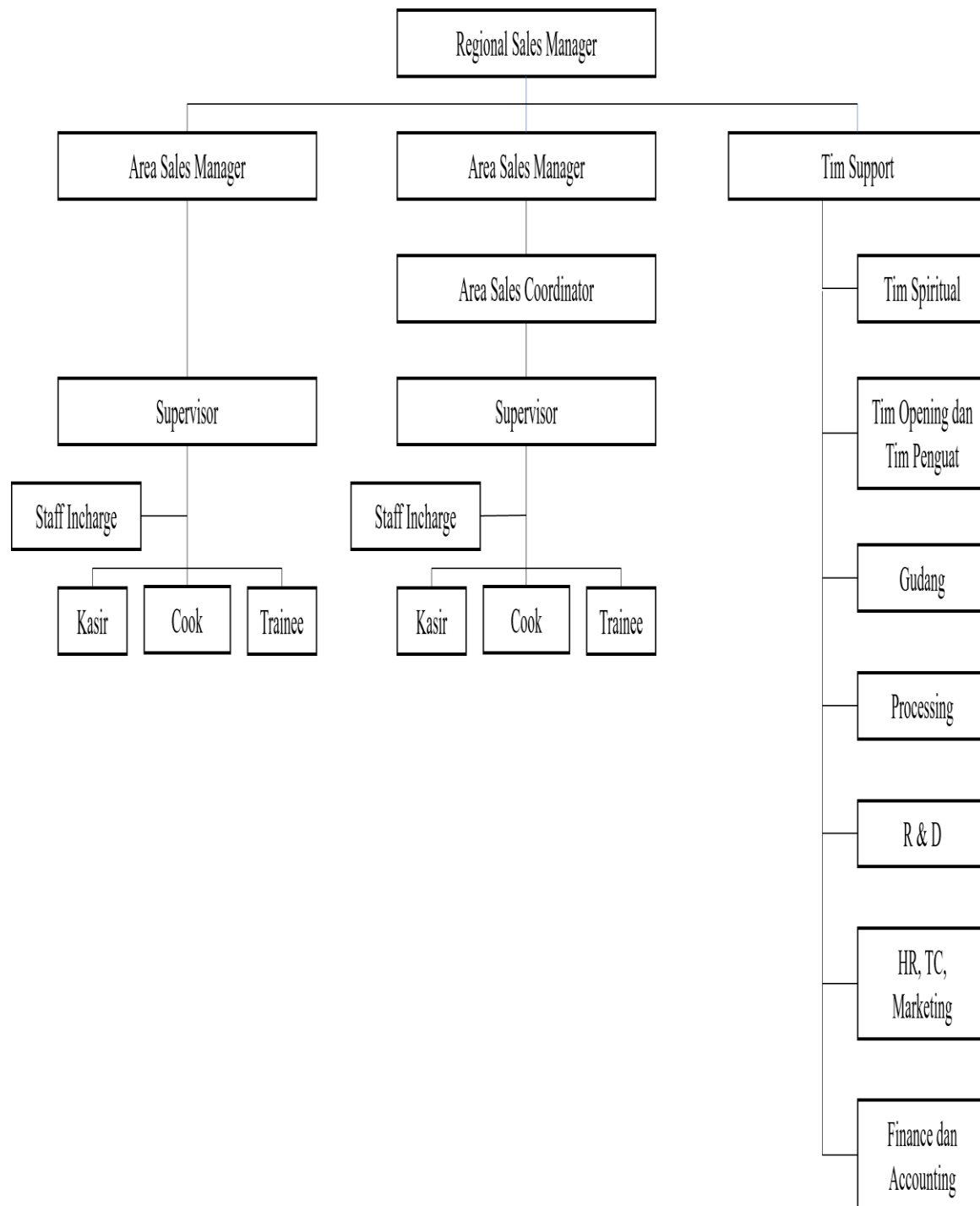
Menjadikan usaha berbasis syariah islam dengan mengedepankan ukhuwah islamiyah serta peduli permasalahan dakwa, sosial, dan pendidikan

b. Misi Perusahaan

1. Membentuk bisnis restoran yang halalan thoyyiban dengan cita rasa yang bisa diterima umat dengan harga terjangkau.
2. Wadah bersama (jama'ah) dalam mengumpulkan dana untuk membentuk suatu usaha yang dapat diharapkan menghasilkan keuntungan.
3. Sebagai sarana untuk mendapatkan dana demi kegiatan dakwah, sosial dan pendidikan yang diprioritaskan untuk internal dengan mengalikasikan dana keuntungan maximal 30%.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang islami untuk menuju kearah sebagai pesantren kuliner.
5. *Processing*, gudang dan relasi milik manajemen

3. Struktur Organisasi Ayam Geprek Sa'i

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartement organisasi kedudukan, dan jenis wewenang, jabatan, bidang dan hubungan pekerjaan, dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur organisasi operasional rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Ayam Geprek Sa'i

1. Karakteristik Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang, laki-laki yang berprofesi sebagai cook dalam mengolah makanan, sedangkan perempuan bekerja sebagai kasir yang berada di depan dalam melayani customer. Berikut persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	25	47%
Perempuan	28	53%
Total	53	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.1, sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan total 28 karyawan perempuan dengan persentase 53% dari keseluruhan responden. Sebaliknya, responden laki-laki berjumlah 25 orang dengan persentase 47%. Sebagian besar pekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang didominasi oleh perempuan, khususnya pada posisi sebagai pelayan (*waitress*) yang bertugas menyajikan makan serta sebagai kasir. Posisi ini dinilai membutuhkan keterampilan komunikasi, empati, dan kesabaran yang sering kali diasosiasikan dengan karakteristik perempuan. Meskipun jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di setiap outlet relatif berimbang, terdapat beberapa faktor menyebabkan perbedaan jumlah keseluruhan populasi karyawan pada tiap outletnya.

b. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 3 kategori. Kategori tersebut diantaranya kurang dari 1 tahun, lama

bekerja 2 sampai 3 tahun, dan bekerja lebih dari 4 tahun. Berikut persentasi jumlah responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 2 Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentasi
< 1 tahun	26	49%
2– 3 tahun	23	43%
>4 tahun	4	8%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel diatas sebagian besar karyawan yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun, yaitu sebanyak 26 karyawan (49%), sebanyak 23 karyawan (43%) memiliki masa kerja antara 2 sampai 3 tahun, dan hanya 4 karyawan yang merupakan karyawan lama dengan masa kerja lebih dari 4 tahun sejak berdirinya outlet Ayam Geprek Sa'i tersebut.

B. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kinerja karyawan, komitmen beragama dan *engagement* karyawan. Adapun untuk mengetahui tinggi rendahnya skala tersebut peneliti melakukan analisis statistik hipotetik untuk menyesuaikan teori dalam alat ukur. Untuk mengetahui tingkatan tinggi rendahnya data pada subjek penelitian, diperlukan nilai rata-rata (mean) hipotetik dan standar deviasi hipotetik pada masing-masing variabel penelitian.

Deskripsi statistik hipotetek dari 53 responden karyawan Ayam Geprek Sa'i memiliki nilai minimum pada variabel (Y) kinerja karyawan 25, nilai maximum, mean (rata-rata) 31,70 dan *standart deviation* mempunyai nilai 4.017. Sedangkan pada variabel (X1) komitmen beragama 26, nilai maximum 40, mean (rata-rata) 33.06 dan *standart deviation* mempunyai

nilai 4.040 dan pada variabel (X2) *engagement* karyawan 25, nilai maximum 36, mean (rata-rata) 29.74, dan *standart deviation* mempunyai nilai 3.493. Adapun hasil tabelnya sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif

Variabel penelitian	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	25	40	31.70	4.017
Komitmen Beragama	26	40	33.06	4.040
<i>Engaggement</i> Karyawan	25	36	29.74	3.493

a. Data Hasil Kinerja Karyawan

Hasil data deskriptif dalam penelitian ini dibagi ke dalam beberapa kategori untuk mempermudah penelitian dalam skala kinerja karyawan, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan data hipotetik. Tingkat kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i dikategorisasikan sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Kategorisasi Kinerja Karyawan

Klasifikasi	Kategori	Frekuensi	Persentasi
$X < 28$	Rendah	7	13%
$28 \leq X < 36$	Sedang	34	64%
$X \geq 36$	Tinggi	12	23%
Jumlah		53	100%

Hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 53 responden, terdapat 12 karyawan (23%) yang berada dalam kategori kinerja tinggi yang

mencerminkan karyawan dengan kinerja yang sangat baik. Sementara itu, 34 karyawan (64%) berada dalam kategori kinerja sedang, yang kadang-kadang menunjukkan semangat kerja atau sebaliknya. Serta terdapat 7 karyawan (13%) yang termasuk dalam kategori kinerja karyawan rendah, menunjukkan bahwa sebagian kecil dari jumlah karyawan memiliki kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai hasil yang optimal.

Tabel 4. 5 Aspek Pembentuk Variabel Kinerja Karyawan

Aspek	Skor Total Apek	Skor Total Variabel	Hasil
Kuantitas	320	1680	19%
Kualitas	354		21%
Ketepatan Waktu	326		19%
Kehadiran	350		21%
Kerja Sama Tim	330		20%

Variabel kinerja karyawan memiliki aspek pembentuk nilai persentase tinggi yaitu kualitas dan kehadiran sebesar 21% dengan nilai skor pada aspek kualitas 354 dan 350 untuk kehadiran, dan persentase terendah yaitu ketepatan waktu 19% dengan nilai skor aspeknya 326 dan aspek kuantitas dengan nilai skor aspek 320 dengan persentase 19% dan berada dalam kategori tertinggi kedua yaitu kerja sama dengan skor 330 dengan persentase 20% . Berikut ini merupakan kategorisasi data variabel bebas (komitmen beragama dan *engagement* karyawan)

b. Hasil Data Komitmen Beragama

Tabel 4. 6 Kategorisasi Komitmen Beragama

Klasifikasi	Kategori	Frekuensi	Persentasi
$X < 29$	Rendah	8	15%
$29 \leq X < 37$	Sedang	35	66%
$X \geq 37$	Tinggi	10	19%
Jumlah		53	100%

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dari 53 responden terdapat 8 karyawan (15%) yang berada dalam kategori komitmen beragama rendah yang menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki kinerja yang sungguh-sungguh. Dan 35 dari (66%) persen karyawan tergolong dalam kategori sedang. Sedangkan sebanyak 10 karyawan dari (19%) masuk kedalam kategori tinggi, persentasi ini cukup kecil dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan perhatian pada karyawan dalam upaya meningkatkan komitmen beragama karyawan. Pada tabel 4.7 variabel komitmen beragama memiliki dua aspek pembentuk, yaitu aspek intrapersonal memiliki nilai skor persentasi sebesar 61% dan aspek interpersonal dengan persentasi 39%. Adapun tabel kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Kategorisasi Pembentuk Variabel Komitmen Beragama

Aspek	Skor Total Apek	Skor Total Variabel	Hasil
intrapersonal	1068	1,752	61%
interpersonal	684		39%

c. Hasil Data *Engagement* KaryawanTabel 4. 8 Kategorisasi *Engagement* Karyawan

Klasifikasi	Kategori	Frekuensi	Persentasi
$X < 26$	Rendah	8	15%
$26 \leq X < 33$	Sedang	34	64%
$X \geq 33$	Tinggi	11	21%
Jumlah		53	100%

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki *engagement* sedang sebesar 64%, secara umum karyawan cukup terlibat dan terikat dengan pekerjaan. Namun terdapat 15% dari keseluruhan karyawan yang memiliki *engagement* rendah, perlu diperhatikan karyawan dengan *engagement* rendah cenderung kurang produktif. Sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* tinggi sebanyak 21% angka ini masih relatif kecil dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *engagement* sedang. Perlu dilakukan gebrakan baru agar dapat meningkatkan *engagement* dan loyalitas karyawan di perusahaan.

Tabel 4. 9 Kategorisasi Pembentuk Variabel *Engagement* Karyawan

Aspek	Skor Total Apek	Skor Total Variabel	Hasil
Vigor	528	1576	34%
<i>Dedication</i>	532		34%
Absorption	516		32%

Variabel *engagement* karyawan memiliki 3 aspek pembentuk, yaitu aspek Vigor, *dedication* dan *absorption*. Variabel *vigor* dan *dedication* dengan persentasi 34% dengan skor *vigor* 528 dan *dedication* dan memiliki tingkat skor 532 lebih tinggi di bandingkan dengan *absorption* yang hanya memiliki skor sebanyak 32%.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, Uji normalitas dilakukan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran jawaban subjek, dengan melihat nilai signifikan (sig). Jika nilai $\text{sig} > 0.005$ maka dapat di simpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan sebaliknya jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan data saampel dari ketiga variabel dalam penelian ini yaitu kinerja karyawan, komitmen beragama, dan *engagement* karyawan berdistribusi secara normal.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01322374
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.066
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dua atau lebih variabel yang diukur, mempunyai hubungan yang linear atau tidak signifikan dalam pengambilan keputusan. Dengan pengambilan keputusan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linear. Sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linear. Berikut hasil uji linearitas pada penelitian ini

Tabel 4. 11 Hasil Uji Lineraritas

Linearitas Variabel Bebas Dan Terikat		Sig
Kinerja Karyawan Dan <i>Engagement</i> Karyawan	Deviation From Linearity	0.296
Kinerja Karyawan dan Komitmen Beragama	Deviation From Linearity	0.269

Berdasarkan hasil uji linearitas pada *Deviation from Linearity* pada tabel 4.11 variabel *engagement* karyawan sebagai variabel independen dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen sebesar 0.296. Diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity 0.296 lebih besar dari pada 0.05. Maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara *engagement* karyawan dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel komitmen beragama dan kinerja karyawan hasil Deviation from Linearity sebesar 0.269, lebih besar dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel komitmen beragama dan variabel *engagement* karyawan. Dari kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan signifikan dari pola linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen

beragama maupun variabel *engagement* karyawan memiliki hubungan linear dengan kinerja karyawan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Santoso, 2012). Adapun hasil multikolineritas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

constant	Tolerance	VIF
Komitmen_Beragama	0.558	1.792
<i>Engagement</i> _Karyawan	0.558	1.792

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas VIF yang ditetapkan adalah 10. Jika nilai VIF diatas 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan nilai VIF dari dua variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu, komitmen beragama (X1), dan *engagement* karyawan (X2) adalah masing-masing 1.792 atau $< 5,00$ sehingga dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji regresi. Pada pengambilan keputusan untuk menguji heteroskedastisitas indikatornya adalah, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, jika nilai signifikan $<$

0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.648
Komitmen_Beragama	.466
<i>Engagement_Karyawan</i>	.690

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel komitmen beragama sebesar 0.466 dan *engagement* karyawan 0.690 nilai ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

E. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel yaitu komitmen beragama sebagai variabel X1 dan variabel *engagement* karyawan sebagai variabel X2, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang menjadi variabel Y. Adapun hasil data pengolahan dalam penelitian ini diketahui bahwa koefisien konstanta (α) sebesar 7.465, koefisien untuk variabel komitmen beragama(X1) sebesar 0,249, dan koefisien untuk variabel *engagement* karyawan (X2) sebesar 0,538 intersentrasikan dan tabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda

Constant	B	Std.Eror	t	Sig
	7.465	3.926	1.902	0.063
Komitmen Bergama	.249	.141	.251	1.765
<i>Engagement</i> Karyawan	.538	.163	.468	3.294

Diketahui koefisien konstanta (α) sebesar 7.465, koefisien untuk variabel komitmen beragama(X1) sebesar 0,249, dan koefisien untuk variabel engagement karyawan (X2) sebesar 0,538. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisienkoefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,465 + 0,249 X1 + 0,538 X2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,465 (positif) menunjukkan bahwa jika variabel komitmen beragama dan *engagement* karyawan bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i memiliki nilai sebesar 7,465.
- Koefisien variabel regresi komitmen beragama X1 sebesar 0,249 (positif), hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen beragama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i. Artinya apabila terjadi kenaikan pada komitmen beragama karyawan meningkat semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 24,9 % dan sebaliknya jika komitmen beragama turun, maka kinerja karyawan akan ikut menurun.
- Koefisien regresi *Engagement* karyawan X2 sebesar 0,538 (positif), hasil ini menunjukkan bahwa variabel *engagement* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i. Artinya

karyawan yang memiliki *engagement* akan menunjukkan loyalitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 53,8 %, namun sebaliknya jika *engagement* karyawan menurun bahkan tidak memiliki loyalitas yang baik akan menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan.

d. Analisis Koefisien Korelasi

a. Analisis Korelasi

Uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atau tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif ataupun negatif (2017:184). Dalam penelitian ini korelasi bebas yaitu pengaruh variabel bebas yaitu komitmen bergama (X1) dan *engagement* karyawan (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Adapun tabel koefisien yang digunakan dalam menentukan tinggi rendahnya korelasi sebagai berikut.

Tabel 4. 15 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2013:231)

Nilai korelasi pada output diketahui korelasi antar variabel komitmen beragama dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0.562. berdasarkan kategori yang telah di jelaskan oleh sugiono (2013) diketahui nilai 0.562 tergolong memiliki hubungan positif sedang. Sedangkan pada hasil korelasi antar variabel *engagement* karyawan dengan variabel kinerja karyawan pada tabel 4.18 sebesar 0.634. Berdasarkan kategorisasi ini variabel di atas memiliki hubungan positif

yang kuat. Adapun hasil uji korelasi pada variabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Korelasi

	Komitmen_Beragama	<i>Engagement</i>	Kinerja karyawan
(X1)	1	.665**	.562**
(X2)	.665**	1	.634**
(Y)	.562**	.634**	1

b. Uji Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependent). Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Dalam penelitian ini hasil dari uji korelasi berganda adalah:

Tabel 4. 17 Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.661 ^a	.437	.415	3.07290	.437	19.435	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), *Engagement_Karyawan*, *Komitmen_Beragama*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,661. Koefisien korelasi tersebut memiliki hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang kuat, berada dalam interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Ini berarti terdapat hubungan positif yang kuat pada komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang .

e. Uji Hipotesis

a. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin adjusted R² mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya semakin adjusted R² mendekati nol maka semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.661	0.437	0.415

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa variabel komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.661 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat keeratan 66,1%. Kemudian nilai R-square atau koefisien determinasi sebesar 0.437 menjelaskan peran variabel komitmen beragama (X1) dan *engagement* karyawan (X2) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) rumah makan Ayam Geprek Sa'i

Malang sebesar 0.437 atau 43,7%. Sedangkan 56,3% di pengaruh oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai sumbangsih relatif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni sebesar 14% untuk variabel komitmen beragama dan 30% untuk variabel *engagement* karyawan. Jumlah dari sumbangan efektif kedua variabel bebas merupakan nilai R-squared. Nilai R-squared dan Adjusted R-squared menggunakan SPSS, yakni sebesar 43.7% dan 41.5 % yang di bulatkan menjadi 44% dan 42%. Adapun tabel sumbangan efektif dibawah ini:

Tabel 4. 19 Sumbangan Efektif

Variabel	Pearson Correlation (r)	Standardized Correlation Beta (Uji Regresi)	Sumbangan Efektif (SE) (r x beta x 100%)	R- squared
X1	0.251	0.562	14%	44%
X2	0.468	0.634	30%	

b. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji -F

Setelah data di tabulasi menggunakan aplikasi SPSS selanjutnya dilakukan perhitungan untuk melihat apakah terjadi penharuh pada kegita variabel yaitu komitmne beragama, *engagement* karyawan dan kinerja karyawan secara simultan dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- Ho diterima, Ha ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau $Sig > 0,05$
- Ho di tolak, Ha diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $Sig < 0,05$

Tabel 4. 20 Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.035	2	183.517	19.435	.000 ^b
	Residual	472.135	50	9.443		
	Total	839.170	52			

Berdasarkan tabel 4.22 diatas bahwa menunjukkan pengujian pada variabel independen yaitu variabel komitmen beragama dan *engagement* karyawan yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan nilai uji-F dalam penelitian ini menunjukkan hasil nilai F-hitung ($19.435 > F\text{-tabel}(3,18)$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan penelitian ini **Ho ditolak**, dan **Ha diterima**. Artinya variabel komitmen beragama dan *engagement* karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji-T

Uji-t merupakan pengujian koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel independent (X1 dan X2) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y), dengan membandingkan antara nilai t-hitung dan t-tabel. Jika t-hitung $> t\text{-tabel}$, maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika t-hitung $< t\text{-tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 komitmen beragama dengan variabel X2 *engagement* karyawan secara parsial pada karyawan yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang Adapun hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 21 Uji Hipotesis Parsial

Model		Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Sig.
1	(Constant)	1.902		.063
	Komitmen Beragama	1.765	1.676	.084
	<i>Engagement</i> Karyawan	3.294	1.676	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

1. Pada hasil uji-t diketahui bahwa komitmen beragama terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung 1.765 dengan t-tabel 1.675 dengan nilai signifikan (p- value) 0.84 lebih besar dari pada 0.05. Artinya tidak terdapat pengaruh antara komitmen beragama secara parsial terhadap kinerja karyawan hipotesi **Ho di terima** dan **Ha ditolak**.
2. Pada hasil uji-t pada variabel *engagement* karyawan memiliki t-hitung sebesar 3.294 dengan signifikan 0,002 dan t-tabel sebar 1,675 dengan tingkat signifikansi α 0,05, karena t-hitung 3,294 > 1,675 t-tabel maka **Ha diterima** dan **Ho ditolak**, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimana nilai dari t-hitung lebih besar dari t-tabel maka bisa dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan.

D. PEMBAHASAN

1. Tingkat Komitmen Beragama Karyawan Ayam Geprek Sa'i

karyawan Ayam Geprek Sa'i memiliki tingkat komitmen beragama kategori sedang, sedangkan 19% berada dalam kategori tinggi dan 15% karyawan lainnya dalam kategori rendah. Dari hasil analisis ini mayoritas karyawan berada dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah cukup mampu menerapkan ajaran agama dalam

kehidupan sehari – hari (Setiawan et al., 2021:99). Hasil ini sejalan dengan teori komitmen beragama worthington (2003:85) yang mendefinisikan komitmen beragama seseorang dilihat dari tingkat kepatuhannya terhadap nilai-nilai, kepercayaan dan praktik keagamaan yang di implementasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Namun jika dilihat dari analisis pada tiap dimensinya, terdapat perbedaan hasil antara dimensi intrapersonal dan dimensi interpersonal. Dimensi Interpersonal adalah keteritan agama yang berasal dari hubungan seseorang dengan suatu kelompok atau berpartisipasi dalam organisasi agama sebesar 39%. Hasil ini berbanding terbalik dengan dimensi intrapersonal, adalah keyakinannya individu dalam bergama yang berasal dari sikap dan rasa ingin tau individu dalam memperdalam iman melalui berbagai media seperti membaca buku *podcast* dan lainnya, adapun persentasi intrapersonal sebesar 61% . Artinya sebagian besar individu menyadari bahwa pengembangan keimanan atau ketaatan iman pada individu, berdampak pada kehidupan yang lebih bermakna serta memiliki kualitas hidup baik dengan tujuan yang lebih jelas dibandingkan dengan keterlibatan individu secara aktif dalam komunitas keagamaan.

Sejalan dengan ini, Sinta,Firdaus, et al.,(2024) menjelaskan bahwa Individu yang memiliki komitmen beragama tinggi cenderung memiliki kebermaknaan hidup yang tinggi. Kebermaknaan hidup membantu individu dalam mengurangi resiko gangguan mental dan mampu menyesuaikan diri dengan segala tuntutan (Sinta, Firdaus, et al., 2024:23). Namun untuk mencapai tingkat komitmen beragama yang tinggi, tentu bukanlah hal yang mudah di butuhkan konsistensi dari individu yang di tunjukkan dalam bentuk perilaku sehari – hari (KS & Azisi, 2023:194).

Komitmen beragama bukanlah sesuatu yang dibawan sejak lahir, melainkan sebuah perjalanan yang tumbuh dan berkembang dalam diri individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen

beragama meliputi lingkungan keluarga, institusi, kepribadian, tingkat usia dan kondisi jiwa Jalaluddin, (2003). Maka dari itu meningkatkan komitmen bergama membutuhkan perhatian dari kedua dimensi, intrapersonal atau interpersonal, bertujuan agar mencapai keseimbangan antara keyakinan pribadi dan keterlibatan dalam organisasi keagamaan agar mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik.

2. **Tingkat *Engagement* Karyawan Ayam Geprek Sa'i**

Berdasarkan hasil pemaparan analisis dari 53 responden karyawan menunjukkan sebanyak 15% karyawan berada dalam kategori rendah atau disengagget. Hal ini menunjukkan karyawan cenderung menarik diri dari peran pekerjaanya, dapat berdampak negatif terhadap perusahaan. Menurut Prawinda & Yulianti, (2022:1230) perilaku disengagget pada karyawan dilihat dari meningkatnya ketidakhadiran (*absenteeism*), penurunan kualitas kerja, serta menurunnya produktivitas yang dapat berdampak negatif terhadap laba perusahaan. Rendahnya tingkat *engagement* ini disebabkan kurangnya *engagement* emosional pada perusahaan. Akibatnya karyawan menunjukkan perilaku pasif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja serta tidak mencurahkan secara penuh energi dalam menyelesaikan pekerjaan. Padahal sebaliknya, tingkat *engagement* karyawan tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan karyawan seperti, menurunnya angka *turnover*, dan biaya pelatihan. Dengan demikian perusahaan tidak perlu mengeluarkan sumber daya manusia untuk merekrut karyawan baru, yang biasanya memakan waktu, tenaga, dan biaya, dalam membangun semangat kerja yang sama diantara karyawan baru (Lidya & Priyanto, 2023:17).

Sementara itu, sebanyak 34 karyawan (64%) berada dalam kategori sedang. Karyawan dalam kelompok belum secara penuh terlibat dalam tugas-tugas tertentu, karena kurang memiliki semangat dan kemauan untuk mendedikasikan diri, hal ini lebih banyak terjadi pada karyawan yang

bekerja kurang dari satu tahun yang masih berusaha untuk beradaptasi pada pekerjaannya bahwa tugas tersebut merupakan bagian dari pekerjaan. Namun, jika dilihat dari dimensi *engagement* karyawan variabel *dedication* dan *vigor* berada dalam kategori tinggi, dan dimensi *absorption* berada dalam kategori rendah. Tingginya tingkat dimensi *vigor* dan *dedication* menunjukkan bahwa karyawan merasa antusias terhadap pekerjaan dan aktivitas diperusahaan, karyawan bangga dengan pekerjaan yang telah di selesaikan dan menikmati pekerjaan dalam jangka waktu lama meskipun menghadapi tantang yang berat.

Namun rendahnya, *absorption* mengidentifikasi bahwa beberapa dari karyawan Ayam Geprek Sa'i tidak sepenuhnya menikmati pekerjaannya yang menyebabkan karyawan merasa bosan dan kurang berkonsentrasi dalam bekerja. Rendahnya *absorption* ini terjadi karena karyawan setiap harinya selama bekerja selalu melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang terkadang membuat keduanya merasa jenuh dan bosan, serta tingginya tuntutan kerja membuat karyawan memutuskan untuk pulang lebih awal, agar tidak perlu menyelesaikan tugas yang sering datang secara mendadak setelah jam kerja berakhir.

Hal ini sering terjadi pada usaha F&B yang sering menerima pesanan secara tiba-tiba, sehingga karyawan cemas mendapat tanggung jawab tambahan jika terlalu lama berada di area kerja. Selain itu rendahnya *absorption* karena satu shift dengan rekan kerja yang kurang bisa diajak bekerja sama hal itu membuat perasaan yang tidak nyaman ketika sedang bekerja. Namun secara keseluruhan tingkat *employee engagement* karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang berada dalam kategori sedang, mayoritas karyawan menikmati pekerjaannya, mampu berkonsentrasi dan fokus ketika bekerja, meskipun menghadapi pekerja yang berat.

Sakuco et al., (2020:264) menyatakan bahwa karyawan yang berusaha tetap fokus dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun sulit, menganggap hal tersebut sebagai bagian dari tantangan pekerjaan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan memiliki nilai yang mulia, dan menikmati setiap prosesnya dengan baik. Sikap ini menunjukkan tingkat *engagement* karyawan sudah ditahap memiliki *engagement* terhadap perusahaan dalam mengatasi berbagai kesulitan dalam bekerja.

Selain itu, karyawan Ayam Geprek Sa'i bekerja tidak hanya untuk mendapatkan pengakuan atau pujian, namun sudah benar-benar menikmati pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan teori *engagement* karyawan dari Schaufeli, (2012) yang menyatakan bahwa *engagement* karyawan menciptakan keadaan pengembangan diri yang positif, hal ini mendorong karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saat ini.

3. Tingkat Kinerja Karyawan Ayam Geprek Sa'i

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan faktor fundamental yang menggambarkan kemampuan dan minat dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar penilaian. Penelitian pada karyawan Ayam Geprek Sa'i menunjukkan variasi tingkatan kinerja karyawan dari 53 responden karyawan Ayam Geprek Sa'i sekitar 13% dari 7 orang memiliki kinerja dalam kategori rendah, artinya karyawan cenderung menghasilkan kualitas kerja kurang baik, kesulitan dalam mencapai target, bekerja tanpa perencanaan, rendahnya komitmen. Sedangkan 64% lainnya dari 34 karyawan masuk kedalam kategori sedang dan sekitar 23% dari karyawan sekitar 12 orang masuk ke dalam kategori tinggi.

Namun dilihat pada tiap dimensinya kualitas kerja dan kehadiran berada dalam kategori tinggi. Tingginya kualitas kerja dan kehadiran karyawan dikarenakan adanya pengawasan yang ketat mengenai absensi. Karyawan

diwajibkan datang 15 menit lebih awal sebelum memulai bekerja, kegiatan ini diisi dengan mengaji dan *briefing* kerja yang memperkuat kerja sama tim. Selain itu, ketita area manejer melakukan kunjungan terhadap tiap outlet akan dilakukan pemeriksaan kualitas bahan makanan, dan operasional, yang bertujuan untuk memastikan semua sesuai dengan standart SOP yang berlaku, mulai dari busana karyawan, hingga makanan yang di sajikan. Hal ini lah yang menciptakan kualitas lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitiannya Pranitasari & Khotimah, (2021:24) yang mengatakan ketika karyawan mampu menerapkan peraturan sesuai standart, dan memberikan pelayanan dengan cermat, serta memiliki disiplin diri yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Kanda et al., (2024:291) menekankan bahwa kualitas kerja karyawan memiliki posisi penting bagi perusahaan dalam menentukan masa depan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu menjalankan tugas dengan baik dan sesuai aturan. Kemampuan kerja pada karyawan dilihat dari kinerja yang optimal, dengan kinerja yang optimal perusahaan akan memiliki modal untuk mencapai tujuan.

Sedangkan pada tingkat kategorisasi sedang, kerja sama tim menjadi fokus yang perlu diperhatikan. karyawan mulai memahami pentingnya kolaborasi, saling membantu, dan meningkatkan keterampilan bersama. Kerja sama yang baik antar kasir dan koki pada karyawan Ayam Geprek Sa'i terbukti dapat menunjukkan keberhasilan kinerja karyawan, di lihat dari kinerja karyawan dalam melayani customer. Namun pada karyawan Ayam Geprek Sa'i terdapat area yang membutuhkan perbaikan, terutama pada ketepatan waktu dan kuantitas kerja.

Menurut Nurhening & Insiatiningsih, (2022:1162) kurangnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak menanati peraturan yang telah ditetapkan, pengaruhnya bisa berasal dari dalam diri,

lingkungan dan teman kerja, hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat digolongkan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

4. Pengaruh Komitmen Beragama Terhadap Kinerja Karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengalaman nilai-nilai keagamaan yang dirasakan karyawan, seperti beribadah, ketaaatan, dan kepatuhan dalam menjalankan kewajiban agama. Keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari ibadah, yang sering kali mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Namun hasil penelitian pengaruh komitmen beragama terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan analisis data uji parsial diperoleh nilai t-hitung $1,765 > t\text{-tabel } 1,675$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,084 > 0,05$. Maka dari hasil ini ditarik sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel komitmen beragama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi untuk variabel komitmen beragama menunjukkan bahwa kontribusinya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 14% berdasarkan sumbangan efektif masing – masing variabel.

Pengaruh komitmen beragama terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak signifikan karena sifat dari komitmen beragama merupakan cerminan perilaku beragama yang bersifat internal yang ada pada individu. Keterkaitan antara komitmen beragama dan aktivitas di dunia kerja terletak pada sikap karyawan yang memiliki dasar dan penghayatan religius yang kuat, yang memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Komitmen beragama adalah hubungan erat antara Tuhan dan umat-Nya, yang diimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari.

Sedangkan kinerja pegawai mencerminkan hasil dan prestasi kerja, yang hanya dapat ditingkatkan melalui kerja keras individu (Bangun, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa komitmen beragama tidak menjamin peningkatan signifikan dalam prestasi kerja. Meskipun nilai-nilai komitmen beragama dapat mempengaruhi perilaku baik, namun kinerja karyawan lebih bergantung pada usaha dan kepatuhan karyawan terhadap SOP perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan komitmen beragama melalui kesadaran diri karyawan.

Sementara itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurdaya (2018:44), yang menunjukkan bahwa komitmen beragama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan komitmen beragama di anggap sebagai hal biasa bagi karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Rivano Putra dkk (2023) pada cabang CV Corien Center Muara Bungo, sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara komitmen beragama dengan aktivitas di dunia kerja terletak pada sikap karyawan. Sikap karyawan ini muncul karena adanya penghayatan religius yang kuat yang memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal (Rivano Putra et al., 2023:108).

Dalam analisa peneliti komitmen beragama diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila individu dapat mengimplementasikan nilai – nilai agama dalam pekerjaannya, serta dapat meningkatkan kejujuran, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan. Terdapat penelitian yang mendukung pandangan ini yaitu bahwa penerapan kebijakan komitmen beragama yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun secara empiris penelitian ini tidak menunjukkan signifikan terhadap variabel yang diteliti (Prasetyo & Anitra, 2020:10). Meskipun banyak yang beranggapan bahwa semakin tinggi komitmen beragama seseorang, semakin baik pula kinerjanya. Pandangan ini tidak

selalu menjadi satu-satunya acuan dalam meningkatkan kinerja, termasuk penelitian yang dilakukan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang, bahwa komitmen bergama yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Engagement* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang

Karyawan memiliki peran penting dalam mendukung operasional perusahaan. Salah satu faktor utama dalam menjalankan dan meningkatkan kinerja perusahaan dalam membangun *engagement* kuat antara perusahaan dan karyawan. Berdasarkan hasil uji-t diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 0,02 < 0.05 dengan nilai t-hitung (3,294) > t-tabel (1.675). Artinya secara parsial *engagement* karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang. Sedangkan pada variabel *engagement* karyawan berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 30%, dari persentasi ini menunjukkan semakin tinggi *engaged* karyawan Ayam Geprek Sa'i terhadap suatu perusahaan, maka akan berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil ini diperkuat dengan wawancara kepada beberapa karyawan Ayam Geprek Sa'i, yang menyatakan memiliki *engagement* yang tinggi di karenakan adanya dukung dari pemimpin atau *supervisor* yang bersedia memperhatikan dan membantu outlet ketika sedang ramai pengunjung. Selain itu adanya kebijakan perusahaan terkait kenaikan upah kerja, pemberian intensif dan bonus kerja yang lancar turut meningkatkan semangat kerja dan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan menerima bonus pada saat ramai *customer*, karyawan merasa bersemangat, dan tertantang dengan ramainya outlet. Antusias ini terjadi karena mendapat upah kerja dan imbalan sesuai dengan beban kerja, hal ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan(Ardiansyah & Budiono, 2022:112). Selain itu,

untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu untuk pada meningkatkan *engagement* karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menetapkan kebijakan perusahaan yang jelas, menghadirkan pemimpin yang bertanggung jawab, serta memastikan kesejahteraan karyawan (Anitha, 2014:318)

Sejalan dengan itu *engagement* karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan teori Schaufeli, (2012) yang menekankan pentingnya selalu pikiran positif, semangat dalam bekerja, serta keterlibatan karyawan secara penuh dalam aktivitas kerja. Mandasari & Irawanto, (2024:1010) dan berbagai penelitian lainnya (Firdausi & Wajdi, 2024:1090; Kosim et al., 2023:288; Putri & Purnamasari, 2021:130; Yoon Jung & Sembiring, 2019:559) menunjukkan bahwa *engagement* karyawan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dari berbagai sektor pekerjaan.

Ketika karyawan merasa terlibat dan terikat dengan pekerjaan, dan nilai-nilai perusahaan, karyawan cenderung lebih termotivasi dan produktif menyatakan bahwa keterlibatan karyawan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatna rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Sehingga membentuk karyawan dengan loyalitas tinggi, memiliki antusias dan tanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Nugroho et al., (2022:117) menjelaskan bahwa loyalitas yang tinggi pada karyawan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karyawan yang merasa memiliki *engagement* terhadap perusahaan akan berusaha lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Hilmi et al., 2013:3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *engagement* karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang . Karyawan yang merasa nyaman dan mendapatkan dukungan cenderung memiliki tingkat *engagement* yang

lebih tinggi, hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan *engagement* karyawan agar dapat mencapai hasil yang optimal. *Engagement* karyawan bersifat dimamis dan memerlukan upaya berkerlanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tetap *engaged* terhadap perusahanyaitu dengan menciptakan *vigor*, *dedication* dan *absorption* dalam diri setiap karyawan yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang .

6. Pengaruh Komitmen Beragama Dan *Engagement* Karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang .

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang , hasil dari analisis data uji-f menunjukkan hasil pengujian hipotesis nilai signifikansi untuk pengaruh variabel komitmen beragama (X1) dan variabel *engagement* karyawan (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,00 < 0,05$ dan $F\text{-hitung } 19,435 > F\text{-tabel } 3,18$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara komitmen beragama dan *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai R-square (R^2) sebesar 0.437, menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel independent secara simultan terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 43,7%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Iddagoda et al., (2022:36) yang menunjukkan bahwa meskipun kontribusi masing-masing variabel secara parsial rendah, ketika keduanya digabungkan variabel tersebut dapat saling memperkuat. Namun dalam penelitiannya yang dilakukan, *engagement* karyawan sebagai variabel moderator. Artinya ketika *engagement* karyawan dimasukkan dalam regresi komitmen bergama terhadap kinerja karyawan sebagai mediator, koefisien regresi

meningkat. Dengan kata lain, dampak komitmen beragama yang tidak signifikan pada kinerja karyawan menjadi signifikan dengan digabungkan dengan variabel lain yaitu *engagement* karyawan.

Dalam penelitian ini komitmen beragama bukanlah komponen yang tidak penting dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja. Namun ketika dikombinasikan dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti *employee engagement*, gaji, lingkungan kerja atau hubungan dengan rekan kerja, komitmen beragama dapat memberikan kontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen beragama tidak dapat berdiri sendiri sebagai satu-satunya faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, tetapi tetap menjadi elemen penting, terutama dalam konteks organisasi yang mengedepankan nilai-nilai religius seperti Ayam Geprek Sa'i.

Komitmen beragama rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang, merupakan bagian dari budaya organisasi yang tercermin dalam misi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja islami. Hal ini diwujudkan melalui berbagai kegiatan, seperti pembelajaran Al-Qur'an, kajian keagamaan, pelaksanaan sholat di awal waktu, dan penerapan busana kerja yang islami. Meskipun Ayam Geprek Sa'i adalah perusahaan berorientasi profit, struktur organisasinya mengintegrasikan nilai-nilai religius secara mendalam. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Kokiroba et al., (2021:294) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku anggota atau karyawan karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas dalam menciptakan suatu iklim internal yang mendukung terkendalinya suatu perilaku.

Sebagai perbandingan pada penelitian sebelumnya Fahmi, (2023:42) menunjukkan bahwa *employee engagement* dan religiusitas secara simultan memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan pada aparatur pemerintah Kabupaten Batang. Namun pada penelitian sebelumnya

umumnya hanya membahas variabel ini secara terpisah, seperti pengaruh antara pengaruh variabel komitmen beragama dan kinerja karyawan, atau variabel *engagement* karyawan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor tempat kerja tanpa mengkaji keduanya secara simultan.

Adapun implikasi dalam penelitian ini perlu adanya penguatan nilai-nilai religiusitas, disamping upaya lain dalam meningkatkan *engagement* karyawan agar dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tiap aspek sebagaimana yang telah dijelaskan dibagian hasil pada tiap aspek pada variabel *engagement*, Peneliti merekomendasikan perlunya meningkatkan keterikatan karyawan agar lebih fokus secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang, mendorong organisasi untuk menerapkan pendekatan secara holistik yaitu dengan menciptakan kerja hidup, membentuk lingkungan kerja yang mendukung untuk berkolaborasi, dan menghormati keragaman tiap karyawan, serta memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan, setiapindividu merasa dihargai dan dilibatkan. Abidin,&Derianov, (2024:928) mengatakan pendekatan holistik dapat menciptakan ekosistem kerja yang lebih sehat, produktif yang akan berdampak langsung pada kepuasan kerja, dan sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan dalam bekerja.

Adapun serangkaian kegiatan yang dapat dilakukan dalam mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan praktik keterlibatan yang dapat memperkuat kinerja karyawan. Misalnya, perusahaan dapat merancang program yang menggabungkan aktivitas keagamaan dengan kegiatan yang meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan, seperti pelatihan yang relevan, *outbond* dan penghargaan atas pencapaian karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan. *engagement* karyawan, yang terbukti memiliki pengaruh lebih besar

terhadap kinerja, serta perlu mengoptimalkannya melalui dukungan dari lingkungan kerja pengembangan karir. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi membantu dalam membangun budaya organisasi yang kuat, yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Adapun beberapa keterbatasan dalam peneliti ini sebagai berikut:

1. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan survei online namun pendistribusiannya tidak merata diseluruh bagian perusahaan. Hal ini berpotensi menghasilkan data yang kurang beragam dan tidak sepenuhnya mewakili populasi.
2. Meskipun penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X) yang bersifat internal. Peneliti belum mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan *salary*, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan lainnya. Faktor-faktor eksternal dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam.
3. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) untuk mengali lebih dalam bagaimana komitmen beragama dan *employee* karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan temuan yang lebih kaya dan komprehensif.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada penelitian tentang pengaruh komitmen beragama dan *engagement* karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkatan komitmen beragama karyawan Ayam Geprek Sa'i yang diperoleh dalam penelitian ini mayoritas berada dalam kategori sedang dengan persentasi 66%. Hal ini menandakan bahwa sebagian karyawan sudah cukup mampu menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari – hari, dan mengaplikasinkannya dalam dunia kerja ketika karyawan sedang bekerja.
2. Tingkatan *engagement* karyawan Ayam Geprek Sa'i, Secara keseluruhan tingkat berada dalam kategori sedang, dengan persentasi 64%. Sebagian besar karyawan yang bekerja rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang menikmati pekerjaannya, mampu berkonsentrasi dan fokus ketika bekerja, meskipun menghadapi pekerja yang berat, namun belum sepenuhnya memiliki semangat dan dedikasi terhadap tugas dan yang merupakan sebagian dari dirinya.
3. Tingkatan kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i, menunjukkan mayoritas berada pada tingkat sedang dengan persentas 64% dari 53 karyawan. Dengan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Ayam Geprek Sa'i memiliki kinerja yang baik .
4. Komitmen Beragama dan enggament karyawan terhadap Kinerja Karyawana rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang , secara parsial. Pada variabel komitmen beragama tidak memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t- hitung $1,765 > t - \text{tabel } 1,675$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,084 > 0,05$ dengan persentasi kontribusinya sebanyak 14%.

5. Variabel *Engagement* karyawan berpengaruh secara signifikan, sebesar 0,02 < 0,05 dengan nilai t-hitung (3,294) > t-tabel (1,675) dengan nilai sumbangan efektif sebesar 30%. Artinya secara parsial *engagement* karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang . Semakin tinggi engaged karyawan Ayam Geprek Sa'i terhadap suatu perusahaan.
6. Secara simultan Komitmen Beragama dan *Engagement* Karyawan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang , sebesar 0,00 < 0,05 dan F-hitung 19,435 > F-tabel 3,18. Dengan besaran pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar sebesar 43,7%. Dalam penelitian ini persentase komitmen beragama dapat meningkatkan kinerja jika dibersamakan dengan variabel lain bisa dari faktor eksternal atau internal yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan

B. Saran

1. Bagi Lokasi Penelitian
 - a. Pada bagian manajemen rumah makan Ayam Geprek Sa'i Malang sebaiknya mempertimbangkan pengelolaan jadwal kegiatan keagamaan di setiap store, dengan lebih fleksibel yang store Ayam Geprek Sa'i hampir berada di setiap nusantara. Maka dari itu perlu mempertimbangkan pelaksanaan kegiatan keagamaan secara daring atau penjadwalan tidak terlalu pagi yang dapat mengganggu operasional jam kerja. Hal ini dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan, terutama di beberapa store yang masih mengalami kekurangan tenaga kerja, sehingga tidak berdampak negatif pada beban kerja dan *engagement* karyawan.
 - b. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan untuk memastikan kesejahteraan karyawan terpenuhi. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan semangat dan memotivasi karyawan

untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan. Perlunya diadakan pelatihan dalam meningkatkan kinerja baik secara SOP perusahaan atau kegiatan pelatihan lainnya yang dapat meningkatkan *engagement* karyawan.

- c. Pada tiap store perlu menambahkan admin yang bertugas dalam pengelolaan layanan pesan antar atau *delevery order*, mengingat sering terjadi keterlambatan dalam merespon pembeli maupun dalam pengantaran. Selain itu, diperlukan peningkatan kecepatan dalam bekerja dan ketelitian dalam pengelolaan serta pengantaran pesanan agar pelanggan tidak perlu menunggu terlalu lama dan meminimalisir kesalahan dalam pengiriman.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya ada baiknya menggunakan data yang lebih banyak pada tiap store Ayam Geprek Sa'i yang hampir ada penjuru Nusantara, atau menggunakan perusahaan-perusahaan lainnya seperti perusahaan *startup*, *multinational company*, atau bahkan UMKM. Jika meneliti dengan subjek yang sama, dapat melakukan spesifikasi di tiap bagian atau divisi perusahaan, sehingga hasil penelitian dapat lebih difokuskan pada bagian/divisi yang lebih spesifik.
- b. Dalam pengambilan sampel data lebih baik mengambil sampel secara langsung agar data tersebar merata pada tiap bagian perusahaan, dan menghindari dugaan bahwa beberapa responden masih belum memahami definisi beberapa kuesioner variabel kurang menggambarkan.
- c. Penggunaan *mixed methodes* disarankan dalam penelitian selanjutnya agar penjelasan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel pada penelitian ini serta menambah jumlah responden agar hasil penelitian akan menjadi lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, D. M., Harris, J. E., & Mollen, D. (2016). The Impact of Religious Commitment on Women's Sexual Self-Esteem. *Sexuality & Culture*, 20(4), 1063–1082. <https://doi.org/10.1007/s12119-016-9374-x>
- Abegg, D. (2023). Religious Commitment , Religious Harm , and Psychological Distress : Course of Treatment Outcomes. *Theses and Dissertations 2023-08-14*.
- Abidin, Derianov,Rizal, Sundari, P. (2024). *Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja*. 1(3), 924–939.
- Abu-Alhaija, A. S., Yusof, R. N. R., Hashim, H., & Jaharuddin, N. S. (2018). Religion in Consumer Behaviour Research : the Significance of Religious Commitment and Religious Affiliation. *International Journal of Economic, Commerce and Management*, VI(1), 245–258.
- Achour, M., Mohd Nor, M. R., Amel, B., Bin Seman, H. M., & MohdYusoff, M. Y. Z. (2017). Religious Commitment and its Relation to Happiness among Muslim Students: The Educational Level as Moderator. *Journal of Religion and Health*, 56(5), 1870–1889. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0361-9>
- Agorastos, A., Demiralay, C., & Huber, C. G. (2014). Influence of religious aspects and personal beliefs on psychological behavior: Focus on anxiety disorders. In *Psychology Research and Behavior Management*. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S43666>
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Akingbola, K., Rogers, S. E., & Intindola, M. (2022). Employee Engagement in Nonprofit Organizations: Theory and Practice. In *Employee Engagement in Nonprofit Organizations: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-08469-0>

- Amin, M. R., Kim, I., & Lee, S. (2021). Local religiosity, workplace safety, and firm value. *Journal of Corporate Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2021.102093>
- Amiruddin, M. M., Alshahrani, S. H., Dwijendra, N. K. A., Al-Hawary, S. I. S., Jalil, A. T., Muda, I., Pallathadka, H., & Sunarsi, D. (2023). Religious behaviours and commitment among Muslim healthcare workers in Malaysia. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*. <https://doi.org/10.4102/hts.v79i1.8177>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee *engagement* and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- AP Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). PENGARUH COMPENSATION TERHADAP EMPLOYEE *ENGAGEMENT* DAN DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN CAFÉ PREMIUM DI KABUPATEN PASURUAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p110-122>
- Arikunto Suharsimi. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Ashiddiq, A. B. dan K. S. (2016). Hubungan antara Komitmen Beragama Islam dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Sales Consultant Master di Bunker Cv. Rabbani Asysa Dipatiukur Relation between Islamic Religious Commitment Withal Organization Commitment Toward Sales Consultant Master Emp. *Prosiding Psikologi*.
- Athiyah, U. (2004). *Hubungan Antara Komitmen Beragama dengan Motivasi Kerja Pada Pedagang Eceran Di Wilayah Ciputat Tangerang*.
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Baharsyah, R. . A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee *Engagement* terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal*

- Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work *engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Bintaro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dar, K. A., & Iqbal, N. (2019). Religious Commitment and Well-Being in College Students: Examining Conditional Indirect Effects of Meaning in Life. *Journal of Religion and Health*, 58(6), 2288–2297. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0538-2>
- Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta.
- Fahmi, M. H. (2023). *Pengaruh Employee Engagement Melalui Religiosity Terhadap Job Satisfaction Dan Employee Performance Aparatur Sipil Negara* [http://repository.unissula.ac.id/31188/%0Ahttp://repository.unissula.ac.id/31188/1/Magister Manajemen_20402100020_fullpdf.pdf](http://repository.unissula.ac.id/31188/%0Ahttp://repository.unissula.ac.id/31188/1/Magister%20Manajemen_20402100020_fullpdf.pdf)
- Farida, I. N., Mawardi, M. C., & Hariri. (2022). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Niat Whistleblowing (Studi Pada Karyawan Badan Usaha Non Akademik Universitas Brawijaya). *E-Jra*, 11(5), 43–52.
- Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SOFT SKILL SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRADE HOTEL KOTA BENGKULU. *Creative Research Management Journal*. <https://doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2779>
- Fikri, F., Marianti, L., & Hidayat, A. (2023). THE ROLE OF RELIGIUSITY IN REDUCE EMPLOYEE’S WORK STRESS. *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi*, 8(2), 210. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v8i2.20405>
- Firdausi, J., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1525>

- Firman, F., Agus Prianto, & Mindaudah, M. (2023). The role of religiosity in strengthening resilience, work involvement, and worker performance in Jombang Regency, East Java Indonesia. *Technium Social Sciences Journal*, 45, 353–371. <https://doi.org/10.47577/tssj.v45i1.9230>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Statistik Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologis* (hal. 202).
- Gibson, J. L., Donnely, J. H., & Ivancevich, J. M. (2012). *Organisasi dan manajemen : perilaku, struktur, proses*. Erlangga.
- Glock, C. Y. (1962). ON THE STUDY OF RELIGIOUS COMMITMENT. *Religious Education*, 57(sup4), 98–110. <https://doi.org/10.1080/003440862057S407>
- Hackney, C. H., & Sanders, G. S. (2003). Religiosity and Mental Health: A Meta-Analysis of Recent Studies. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42(1), 43–55. <https://doi.org/10.1111/1468-5906.t01-1-00160>
- Hakim, Mujibu & Fanani, M. R. (2019). ANALISIS KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT. REYCOM DOKUMEN SOLUSI. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 01.
- Halim, A. (2022). The Relationship between the Level of Religiosity with Ability in the Ability to Cope with Stress on Students at the Darussalam STIKes Lhokseumawe. *Journal of Islamic Civilization and Thought*, 2, 1–14. <https://doi.org/10.47766/tharwah.v2i1.567>
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2009). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. (hal. 205–224). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019).

- Islamic Economics Journal*, 6(2), 159. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Hilmi, I. L., Supriyatna, S., Abdulah, R., & Widiyanto, S. (2013). Peran employee engagement sebagai mediasi budaya organisasi karyawan instalasi farmasi rumah sakit. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*.
- Iddagoda, A., Abraham, R., Abeysinghe, R., & Dissanayake, H. (2022). RELIGIOSITY AS A PREDICTOR OF JOB PERFORMANCE AMONG SRI LANKAN MILITARY OFFICERS: THE MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT. *Journal of Academy of Business and Economics*. <https://doi.org/10.18374/jabe-22-1.4>
- Imam, G. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . Universitas Diponegoro. In *Alfabeta*.
- Jalaluddin, R. (2003). *Psikologi Agama : Sebuah pengantar*. Penerbit Mizan.
- Jalili, F., Saeidnejad, Z., & Aghajani, M. (2020). Effects of spirituality training on the moral sensitivity of nursing students: A clinical randomized controlled trial. *Clinical Ethics*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.1177/1477750919898346>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kanda, A. S., Digital, U. T., Firmansyah, M. A., & Digital, U. T. (2024). Pengaruh rendahnya kinerja karyawan pada cv abcd. 2(1), 290–301.
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, A. (2017). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. *Pengaruh Masa Kerja*, 49–64.
- KBBI. (2024). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*.
- Khenfer, J., & Roux, E. (2012). *How does religion matter in the marketplace for minority settings ? The case of Muslim consumers in France*.

- Khoir, D. H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan Dasar Kemdikbud. *Tesis*, 179.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294–298.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *remik*. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Prenadamedia Group.
- Kruse, K. (2012). *Employee engagement 2.0 : How to Motivate Your Team For High Performance : A “Real-World” Guide for Busy Managers*.
- KS, M. A., & Azisi, A. M. (2023). Agama dan Altruisme: Studi Analisis Pengaruh Religiusitas Komunitas Posko Bersama Relawan dalam Aksi Kemanusiaan di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ushuluddin*, 21(2), 191. <https://doi.org/10.18592/jiiu.v21i2.7572>
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Lasanthika WJAJM, T. W. (2019). Religiosity and engagement: Clarifying the relationship Religiosity and engagement: Clarifying the relationship. *International Journal of Commerce and Management Research*, 4(1), 52–57. <https://doi.org/10.22271/manage>
- Lidya & Priyanto, P. (2023). *PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP*

KINERJA.

- Ma, J., Hong, J., Yoo, B., & Yang, J. (2021). The effect of religious commitment and global identity on purchase intention of luxury fashion products: A cross-cultural study. *Journal of Business Research*, 137, 244–254. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.040>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee *Engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Machdania Zulkarnain, Tjahjani Prawitowati, & Nurcholis Setiawan. (2024). Pengaruh Strategi Keterikatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan dan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan Milenial. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3097>
- Maisaroh, M., & Darmawan, A. (2023). Peran Mediasi Perceived Organization Support Pada Pengaruh Antara Religiusitas Terhadap Intrapreneurship Behavior Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 317–328. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3299>
- Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2024). Pengaruh Employee *Engagement* Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1004–1015. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06>
- Mokhlis, S. (2009). Relevancy and Measurement of Religiosity in Consumer Behavior Research. *International Business Research*, 2(3). <https://doi.org/10.5539/ibr.v2n3p75>
- Mokhtari, M. H. (2020). Investigating the Role of Religious Commitment in Social Responsibility. *Journal of the Socio-Political Thought of Islam*, 1.
- Muhdini, B. (2020). *KONSEP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN PENGUATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN*. <https://online.flipbuilder.com/ifgo/zrco/>
- Muhdiyanto &, Septiana, S. E. (2024). Pengaruh Employee *Engagement*, Transformational Leadership, dan Perceived Organizational Support terhadap

- Kinerja Karyawan(Studi Empiris pada PERUMDA Air Minum “Tirta Gemilang” Kabupaten Magelang). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 147–148.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31603/conference.11978>
- Mukhtar, A., & Mohsin Butt, M. (2012). Intention to choose Halal products: the role of religiosity. *Journal of Islamic Marketing*, 3(2), 108–120.
<https://doi.org/10.1108/17590831211232519>
- Muljono, P. (2019). Penyusunan dan Pengembangan Instrumen Penelitian. *Lokakarya Peningkatan Suasana Akademik Jurusan Ekonomi*, 1–27.
- Novaili, N. (2016). Upaya Pengentasan Kriminalitas Remaja Melalui Pelayanan Dan Pengelolaan Komitmen Beragama. *Community Development: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 1(2), 77–96.
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan employee *engagement* terhadap kinerja karyawan PT Surya Pamenang kediri. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 1(2), 108–118. <https://doi.org/10.33379/jibe.v1i2.1759>
- Nurdaya, Adi, D. (2018). *Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket Di Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurhening, D., & Insiatiningsih, I. (2022). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1158–1180. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.616>
- Nurofia, F. (2009). Mengenal Employee *Engagement*. *Psikomedia - Jurnal Psikologi Maranatha*, 6(11), 1–16. <https://repository.maranatha.edu/2598/>
- Park, C. L. (2017). Religious Cognitions and Well-Being: A Meaning Perspective. In *The Happy Mind: Cognitive Contributions to Well-Being* (hal. 443–458). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58763-9_24
- Prabaswara, I., & Widodo, U. (2022). Pengaruh Spiritual Leadership, Budaya

- Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Polidayaguna Perkasa). *Prosiding Seminar Nasional: UNIMUS*, 5, 320–330.
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*.
- Prawinda, K. S., & Yulianti, P. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBANGKITAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PERBANKAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.
- Priliyanti, S., & Al-Fath, W. (2024). Pengaruh Religiusitas Terhadap Moderasi Beragama Santri Pondok Pesantren Al-Musyahadah Rumah Cerdas Indonesia. *Journal of Psychology Students*, 3(1), 31–36. <https://doi.org/10.15575/jops.v3i1.33532>
- Pujiati, D. (2023). *Tingkatan Kinerja Karyawan pada Skala Psikologi*. Amerta Media.
- Puspita, M. D. (2018). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja. *Calyptra*, 2(2), 1–12.
- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). “Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF).” *Jurnal Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 127–132.
- Rachman, A., & Kahfi, A. S. (2016). Description Study of Islamic Religious Commitment on Jamaah Marketing at PT Arminareka Perdana Majalengka. *Prosiding Psikologi*, 840–844.
- Rahmadani, N. J., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Employee Engagement Dan Employee Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 183(2), 183–190. <http://dx.doi.org/10.2177>
- Rahmawati, S. W. (2018). Kontribusi Komitmen Beragama Orang Tua Terhadap Pengasuhan Holistik. *Humanitas*, 15(2), 114. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v15i2.7749>
- Raksayudha, A. M. F., & Agustina, R. (2019). Linking Religiosity and Job Performance in Islamic Rural Banks. *International Journal of Applied Business*

- Research*, 1(02), 155–169. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v1i02.77>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rif'an, A. R. (2022). *Selesai dengan Diri Sendiri*. Elex Media Komputind. https://books.google.co.id/books?id=Zt5bEAAAQBAJ&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Rivai, V. & B. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivano Putra, Addiarrahman Addiarrahman, & Khusnul Istiqomah. (2023). PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CORIEN CENTRE MUARA BUNGO. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 1(4), 96–111. <https://doi.org/10.59031/jkpim.v1i4.232>
- Robbie, R. I., & Sayyaf, R. T. F. (2022). Impact of Religiosity, Work-related Stress on Job Performance and Workload as Moderating Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 156–164. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.43319>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management - A Classic Approach. In *Journal of Advanced Management Science* (Vol. 53, Nomor 9).
- Ru'iyah, S. (2013). PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAMI TERHADAP PEMAAAFAN PADA REMAJA Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri III Yogyakarta. *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 1(1), 61–89. <https://doi.org/10.26555/almisbah.v1i1.79>
- Sakucio, I., Fu'adah, dian nur, & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Sani, N. aliyah M. (2019). *KONTRIBUSI BIMBINGAN KEAGAMAAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN WONG*

SOLO. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN.

- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Sarrani, Z. D., Sutrisno, S., & ... (2023). Analisis Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan. *Journal of Student ...*, 1(3), 203–215. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jsr/article/view/1217>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work *engagement*: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work *engagement* with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Setiawan, M. S., Eva, N., & Andayani, S. (2021). Religiusitas Dan Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Pengajar Bimbingan Belajar Al–Qur’an Di Universitas Negeri Malang. *Psikoislamedia : Jurnal Psikologi*, 6(1), 94. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v6i1.8999>
- Shofia Amin, S. Y. B. S. (2022). Characteristics: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee *Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD. Pengelolaan Sampah Talang Gulo Kota Jambie. *dinastirev.org/JEMSI*, 4, 24–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Sihombing, R., & Liswandi, L. (2019). The Influence of Work Values and Organizational Culture on Millenial Generation Employee *Engagement*. *Journal of Management and Leadership*, 2(2), 31–46. <https://jurnal.tau.ac.id/index.php/jml/article/view/70>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke 3)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee *Engagement* Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit

- Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137.
<https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i1.53>
- TRI, R., & Asmanita, A. (2020). PENGARUH EMPLOYEE *ENGAGEMENT*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM, TBK UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG. Diploma thesis, Universitas Bina Darma. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Wahyudin , Larisa, P. Z. W. (2018). DIMENSI RELIGIUSITAS DAN PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32424/jeba.v20i3.1145>
- Wideman, T. H., Sullivan, M. J. L., Inada, S., McIntyre, D., Kumagai, M., Yahagi, N., Turner, J. R., Upton, J., Burns, R. J., Rothman, A. J., Michie, S., Johnston, M., Nakashima, M., Vedhara, K., Dawe, K., Wong, C., Gellman, M. D., Brimmer, D., Zielinski-Gutierrez, E., ... Woltz, P. (2013). Brief Multidimensional Measure of Religiousness/Spirituality (BMMRS). *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 267–269. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_1577
- Widyadhana, I. R. (2021). *PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI NIAT WHISTLEBLOWING (STUDI PADA PEGAWAI PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MALANG SELATAN)*.
- Worthington, E. L. (1988). Understanding the values of religious clients: A model and its application to counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 35(2), 166–174.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.2.166>
- Worthington, E. L., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Berry, J. T., Bursley, K. H., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory--10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 84–96. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.84>

- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: The mediating roles of calling and psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176364>
- Yoon Jung, Y., & Sembiring, J. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya. *Journal of Management*.
- Yudha et al. (2015). Hubungan Employee Engagement Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 1–10.
- Yudiatmaja, W. E., Edison, E., Sulistiowati, R., Samnuzulsari, T., & Malek, J. A. (2021). Linking Religiosity and Employee Performance in the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*. <https://doi.org/10.26618/ojip.v11i2.5353>
- Yusuf, Nina Angrereni & Gani, N. (2022). The Effect of Human Resources Quality and Religiosity on Employee Performance and Motivations as Moderating Variables. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1 no 1, 305. <https://journal.adpebi.com/index.php/AIJMS/article/view/287/364>

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
 Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-559916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 2583/FPsi.1/PP.009/10/2024 24 Oktober 2024
 Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
 HRD. Rumah makan Ayam Geprek Sa'i
 Jl. Joyo Agung, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
 di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : AISYAH MARDIAH/19410062
 Tempat Penelitian : Jl. Joyo Agung, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Beragama dan Engagement Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Ayam Geprek Sa'i
 Dosen Pembimbing : 1. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog
 2. Umdatul Khoirot, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : 27-08-2024 s.d 30-10-2024
 Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,


 Ali Ridho

Tembusan:
 1. Dekan,
 2. Para Wakil Dekan;
 3. Ketua Jurusan;
 4. Arsip.

 Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
 Token : LO9rzT

 Dipindai dengan CamScanner

Informed Consent & Instrumen Penelitian

Informed Consent dan Identitas

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Aisyah Mardiah dari mahasiswa Fakultas Psikologi 2019 ingin meminta bantuan saudara untuk mengisi angket penelitian kami. Tujuan dari kuisioner ini adalah untuk memperoleh data penelitian dalam penulisan skripsi Fakultas Psikologi. Kami ucapkan terimakasih atas kesediaan Anda mengisi kuisioner ini. semoga senantiasa diberi kemudahan dan keberkahan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Aminn

Hormat saya,
Aisyah Mardiah

PETUNJUK Pengerjaan

Dibawah ini terdapat sejumlah pernyataan tentang kegiatan dan pengalaman anda, khususnya ketika melaksanakan pekerjaan. Anda diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan jawaban yang mewakili keadaan anda. Pilihlah salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai, dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu kolom di lembar jawaban yang tersedia di bawah ini

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, jika pernyataan sangat sesuai dengan kondisi anda

S : Setuju, jika pernyataan sesuai dengan kondisi anda

TS : Tidak Setuju, jika pernyataan tidak sesuai dengan kondisi anda

STS : Sangat Tidak Setuju, jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kondisi anda

Terdapat beberapa hal yang perlu anda perhatikan sebelum anda mengerjakan angket penelitian ini.

1. Semua jawaban dianggap benar dan tidak ada jawaban yang dianggap salah, oleh karena itu jawablah sesuai dengan kondisi anda.
2. Peneliti akan menjamin **“kerahasiaan data”** anda sebagai responden, sehingga anda tidak perlu khawatir untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada.

3. Kami mohon dengan hormat, untuk dapat menjawab seluruh pernyataan yang ada, dengan tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Mohon anda untuk memeriksa kembali lembar jawaban saat akan dikumpulkan.

IDENTITAS DIRI

NAMA / INISIAL :

JENIS KELAMIN :

LAMA BEKERJA :

LOKASI STORE :

Skala Kinerja Karyawan

Kuesioner Kinerja Karyawan

Silahkan beri tanda centan ✓ pada salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri saudara.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari pada rekan kerja				
3	Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan				
4	Saya memperhatikan setiap detail dalam pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan.				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan terget waktu yang diberikan				
7	Saya tidak pernah datang terlambat ketika bekerja				
8	Saya jarang melakukan bolos kerja				

9	Saya jarang mengalami permasalahan atau perselisihan dengan rekan kerja				
10	Saya mampu berkoordinasi dengan baik dalam kerja tim				

Skala UWES-9

Kuesioner *Employee Engagement*

Silahkan beri tanda centan ✓ pada salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri saudara.

No	PERNYATAAN	S	SS	TS	STS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh energi.				
2	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas saya meskipun menghadapi kesulitan				
4	Saya merasa bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan saya				
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya untuk berkontribusi lebih dalam, baik di lingkungan kerja				
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
7	Saat bekerja saya dapat mencurahkan perhatian penuh pada pekerjaan saya				

8	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan pekerjaan yang harus diselesaikan				
9	saya merasa terbawa suasana ketika sedang bekerja				

Kuesioner Komitmen Beragama

Silahkan beri tanda centan ✓ pada salah satu jawaban yang paling menggambarkan keadaan diri saudara.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa bahwa mendengarkan podcast keagamaan membantu saya menemukan cara baru untuk mendekatkan diri kepada Allah.				
2	Saya selalu menyertakan dzikir dalam setiap keputusan yang saya ambil				
3	Ketika saya memiliki rezeki lebih, saya akan menyisihkan sebagian untuk kegiatan sosial atau amal yang diadakan oleh komunitas agama saya				
4	Agama menjadi sangat penting bagi saya karena agama menjawab banyak pertanyaan tentang makna hidup.				
5	Keyakinan agama saya mendasari bagaimana saya menghadapi kehidupan.				
6	Bersama dengan orang-orang yang seagama, saya merasa lebih dekat dan saling mendukung satu sama lain				
7	Keyakinan agama mempengaruhi semua urusan saya dalam hidup.				
8	Ketika saya merefleksikan diri dengan berdoa saya merasa Tuhan hadir dalam diri saya				
9	Saya senang ikut serta dalam acara yang diselenggarakan oleh komunitas keagamaan saya				
10	Saya merasa masukan yang saya berikan berpengaruh pada keputusan dalam komunitas keagamaan saya				

SKORING HASIL JAWABAN SKALA

Lokasi store	Jenis kelamin	Lama Bekerja	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Jumlah Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Jumlah X2	
Ags Tidar	Perempuan	< 1 Tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
Ags Tidar	Perempuan	2- 3 Tahun	3	3	3	4	4	3	1	1	1	3	26	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	33	3	2	3	4	3	4	4	2	4	29	
Ags Tidar	Perempuan	2- 3 Tahun	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	30	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34	2	3	3	3	3	3	3	3	26		
Ags Tidar	Laki- laki	2- 3 Tahun	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	33	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29	
Ags Tidar	Laki- laki	2- 3 Tahun	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	
Ags Tidar	Laki- laki	2- 3 Tahun	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	33	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31	
Ags Tidar	Perempuan	> 4 tahun	3	1	4	2	4	4	3	4	1	3	29	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	34	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	32
Ags Tidar	Perempuan	< 1 Tahun	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Ags Tidar	Perempuan	< 1 Tahun	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	33	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	32	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	29
Ags Tidar	Laki- laki	< 1 Tahun	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
Ags Tidar	Laki- laki	< 1 Tahun	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Ags Tidar	Laki- laki	< 1 Tahun	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	31
Ags Tidar	Laki- laki	< 1 Tahun	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Merjosari	Perempuan	< 1 Tahun	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	25	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Merjosari	Perempuan	2- 3 Tahun	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
AGS Merjosari	Laki- laki	2- 3 Tahun	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Merjosari	Perempuan	2- 3 Tahun	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	25
AGS Merjosari	Perempuan	< 1 Tahun	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Merjosari	Laki- laki	< 1 Tahun	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
AGS Merjosari	Perempuan	< 1 Tahun	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	27
AGS Merjosari	Perempuan	2- 3 Tahun	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
AGS Merjosari	Laki- laki	2- 3 Tahun	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	36	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	30
AGS Merjosari	Perempuan	2- 3 Tahun	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31
AGS Merjosari	Perempuan	> 4 tahun	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35
AGS Merjosari	Laki- laki	< 1 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Junrejo	Perempuan	< 1 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	2	3	3	3	4	2	27	
AGS Junrejo	Laki- laki	2- 3 Tahun	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Junrejo	Laki- laki	2- 3 Tahun	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
AGS Junrejo	Perempuan	2- 3 Tahun	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	28	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26
AGS Junrejo	Perempuan	< 1 Tahun	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	32	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
AGS Junrejo	Perempuan	< 1 Tahun	3	2	4	4	4	3	1	4	4	4	33	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	33
AGS Junrejo	Perempuan	< 1 Tahun	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	
AGS Junrejo	Perempuan	< 1 Tahun	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32	3	3	3	4	4	4	3	2	3	29		
AGS Junrejo	Laki- laki	< 1 Tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26
AGS Junrejo	Laki- laki	< 1 Tahun	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Junrejo	Laki- laki	< 1 Tahun	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	29	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Junrejo	Laki- laki	< 1 Tahun	3	4	3	3	2	2	3	1	1	3	25	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
AGS Bati 1	Perempuan	Lama Bekerja	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	36	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	27	4	4	4	3	2	3	4	4	3	31	
AGS Bati 1	Laki- laki	2- 3 Tahun	4	2	4	3	3	3	4	1	2	4	30	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	
AGS Bati 1	Laki- laki	2- 3 Tahun	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
AGS Bati 1	Laki- laki	2- 3 Tahun	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32
AGS Bati 1	Laki- laki	2- 3 Tahun	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	
AGS Bati 1	Perempuan	2- 3 Tahun	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
AGS Bati 1	Laki- laki	> 4 tahun	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	28	4	3	4	4	4	4	2	2	2	33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	34
AGS Bati 1	Perempuan	> 4 tahun	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	27	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	
AGS Bati 1	Perempuan	< 1 Tahun	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Bati 1	Laki- laki	< 1 Tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	33
AGS Bati 1	Laki- laki	< 1 Tahun	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
AGS Bati 1	Perempuan	< 1 Tahun	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
AGS Bati 1	Perempuan	2- 3 Tahun	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	33	
AGS Bati 1	Perempuan	2- 3 Tahun	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35
AGS Bati 1	Perempuan	2- 3 Tahun	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3						

UJI VALIDITAS

1. Kinerja Karyawan

Correlations		
Kinerja_Karyawan		
Y1	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	0
Y2	Pearson Correlation	.356**
	Sig. (2-tailed)	0.009
Y3	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	0
Y4	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	0
Y5	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	0
Y6	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	0
Y7	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	0
Y8	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	0
Y9	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	0
Y10	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	0
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53

2. Komitmen Beragama

Correlations		
Komitmen_Beragama		
X1.1	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.2	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.3	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.4	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.5	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.6	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.7	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.8	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.9	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X1.10	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	53

Komitmen Beragama	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

3. *Engagement* karyawan

Correlations		
<i>Engagement_Karyawan</i>		
X2.1	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X2.2	Pearson Correlation	.759**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X2.3	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X2.4	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X2.5	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X2.6	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X2.7	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.000
X2.8	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	0.000

X2.9	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	0.000
Engagement_Karyawan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

RELIABILITAS

Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Beragama

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Hasil Uji Reliabilitas Skala *Engagement* Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	53	25	40	31.70	4.017
Komitmen_Beragama	53	26	40	33.06	4.040
Engaggement_Karyawan	53	25	36	29.74	3.493
Valid N (listwise)	53				
<i>Engagement</i> Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	15.1	15.1	15.1
	Sedang	34	64.2	64.2	79.2
	Tinggi	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	
Kinerja Karyawan					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	13.2	13.2	13.2
	Sedang	34	64.2	64.2	77.4
	Tinggi	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	
Komitmen Beragama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	8	15.1	15.1	15.1
	Sedang	35	66.0	66.0	81.1
	Tinggi	10	18.9	18.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Karakteristik responden

a. Lama bekerja

Lama_Bekerja					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	< 1 Tahun	26	49.1	49.1	49.1
	> 4 tahun	4	7.5	7.5	56.6
	2- 3 Tahun	23	43.4	43.4	100
	Total	53	100	100	

b. Jenis kelamin

Jenis_Kelamin					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki- laki	25	47.2	47.2	47.2
	Perempuan	28	52.8	52.8	100
	Total	53	100	100	

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.01322374
Most Differences	Extreme Absolute		.099
	Positive		.066
	Negative		-.099
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

d. Linearitas

ANOVA Table

		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan Engagement_Karyawan	(Combined)	454.063	11	41.278	4.395	.000
	Linearity	337.630	1	337.630	35.945	.000
	Deviation from Linearity	116.433	10	11.643	1.240	.296

	Within Groups	385.107	41	9.393		
	Total	839.170	52			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan Komitmen_Beragama	(Combined)		426.917	13	32.840	3.107	.003
	Between Groups	Linearity	264.584	1	264.584	25.030	.000
		Deviation from Linearity	162.333	12	13.528	1.280	.269
	Within Groups		412.253	39	10.571		
	Total		839.170	52			

e. Uji Korelasi

Correlations

		Komitmen_Beragama	engagement_Karyawan	Kinerja_Karyawan
Komitmen_Beragama	Pearson Correlation	1	.665**	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	53	53	53
engagement_Karyawan	Pearson Correlation	.665**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	53	53	53

Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.562**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	53	53	53

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

f. Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.035	2	183.517	19.435	.000 ^b
	Residual	472.135	50	9.443		
	Total	839.170	52			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Engagement_Karyawan*, *Komitmen_Beragama*

c. T- Tabel 3.18

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87

g. Uji Hipotesis T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.465	3.926		1.902	.063
	Komitmen_Beragama	.249	.141	.251	1.765	.084
	<i>Engagement_Karyawan</i>	.538	.163	.468	3.294	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. T- tabel 1.675