

Peran Beban Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Religiositas terhadap Keterikatan Kerja

The Role of Workload in Moderating the Effect of Religiosity on Work Engagement

Nur Ali

ABSTRACT

Based on the theory of Job Demand-Resources (JD-R), this study examines the effect of religiosity on work engagement and the moderating role of workload on the effect of religiosity on work engagement. The results of a survey of 64 employees at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Jombang revealed that religiosity has a positive effect on work engagement. The research findings also illustrate the importance of distinguishing between demanding challenges and barriers in the context of work stress where workload influences the benefits of religiosity on work engagement. This study highlights the application of JD-R theory and expands the theoretical framework by examining the relationship between religiosity and work engagement. This study contributes to the work engagement literature by introducing religiosity as a personal resource that enhances work engagement and enhances well-being.

Keywords: JD-R theory, religiosity, work engagement, workload

ABSTRAK

Berdasarkan teori *Job Demand-Resources* (JD-R), penelitian ini menguji pengaruh antara religiositas terhadap keterikatan kerja dan peran moderasi beban kerja pada pengaruh religiositas terhadap keterikatan kerja. Hasil survei terhadap 64 karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Jombang mengungkapkan bahwa religiositas berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Temuan penelitian juga menggambarkan pentingnya membedakan antara tuntutan tantangan dan rintangan dalam konteks stres kerja di mana beban kerja mempengaruhi manfaat religiositas terhadap keterikatan kerja. Studi ini menyoroti penerapan teori JD-R dan memperluas kerangka teoritis dengan memeriksa hubungan antara religiositas dan keterikatan kerja. Penelitian ini berkontribusi pada literatur keterikatan kerja dengan memperkenalkan religiositas sebagai sumber daya pribadi yang meningkatkan keterikatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Kata Kunci: teori JD-R, religiositas, keterikatan kerja, beban kerja



JIHBIZ
Jurnal Ekonomi,
Keuangan dan
Perbankan Syariah

P-ISSN 1238-1235

Vol. 5 No. 1 2021
Page 42-56

Published by:

Program Studi Ekonomi Syariah dan
Program Studi Perbankan Syariah
Universitas Islam Raden Rahmat,
Malang, Indonesia

Website:

<http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/jihbiz/>

Article's DOI:

<https://doi.org/10.33379/jihbiz.v5i1.866>



Author(s):

Nur Ali

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Dewantara,
Jombang, Indonesia
email: noer.aly@gmail.com

Correspondence:

noer.aly@gmail.com

Article Type:

Research Paper

1. Pendahuluan

Meningkatnya tingkat ketidakpastian dalam lingkungan bisnis mengharuskan organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan dan mengakomodasi kebutuhan tenaga kerja secara berbeda. Organisasi sering bersaing dan berusaha untuk bertahan hidup dengan menurunkan harga, memotong biaya, mendesain ulang proses bisnis, dan perampingan jumlah karyawan. Asumsi bahwa ada batas untuk memotong biaya dan perampingan karyawan, memunculkan pendekatan baru untuk mengelola sumber daya manusia demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah membangun keterikatan kerja karyawan. Akibatnya banyak artikel telah diterbitkan yang berfokus pada tenaga kerja yaitu meningkatkan keterikatan kerja karyawan daripada berfokus pada strategi mengatasi masalah (Luthans & Avolio, 2009; Bakker & Schaufeli, 2008). Keterikatan kerja adalah keadaan motivasi afektif positif, di mana karyawan merasa bersemangat, berdedikasi, dan tenggelam dalam pekerjaan mereka (Schaufeli et al., 2002).

Gagasan tentang keterikatan karyawan telah memicu minat yang luas selama beberapa dekade terakhir (Hallberg & Schaufeli, 2006; Saks & Gruman, 2011). Sementara temuan penelitian sedikit berbeda, di mana sebagian besar penelitian ini memiliki kesimpulan yang sama bahwa karyawan yang terikat tampaknya menjadi sumber penting bagi daya saing organisasi (Teng et al., 2007; Salanova & Schaufeli, 2008). Karyawan yang terikat adalah mereka yang memberikan upaya diskresi penuh di tempat kerja dan sangat bersemangat, serta mendedikasikan diri untuk pekerjaan mereka, sementara karyawan yang tidak terikat adalah mereka yang memiliki motivasi rendah pada pekerjaan, tidak memiliki energi untuk bekerja keras, serta tidak antusias dalam bekerja (Bakker et al., 2008; Towers Perrin, 2009). Sebagian besar penelitian menyebutkan bahwa keterikatan kerja karyawan mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, retensi karyawan dan layanan pelanggan (Zigarmi et al., 2009; Xanthopoulou et al., 2009). Namun demikian, tidak banyak yang menawarkan tentang cara terbaik untuk merangsang keterikatan kerja karyawan (Bakker et al., 2007; Bakker & Schaufeli, 2008).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa peningkatan keterikatan kerja karyawan sangat menguntungkan baik bagi organisasi maupun karyawan (Mackay, Allen & Landis, 2017; Yalabik et al., 2013), dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, pengayaan pekerjaan untuk kehidupan (*work-to-life*), perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*), dan kinerja karyawan (Johnson & Jiang, 2017; Saks, 2006; Yalabik et al., 2013). Secara lebih luas, beberapa penelitian menunjukkan efek positif dari keterikatan kerja karyawan pada kinerja organisasi (Bakker et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2009). Sebuah studi pada 50 perusahaan multinasional oleh Towers Perrin (2009), menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi, lebih unggul daripada perusahaan dengan karyawan yang kurang terikat melalui tiga ukuran utama keuangan: pendapatan operasional, pertumbuhan pendapatan bersih, dan pendapatan per-*share*. Peningkatan masing-masing ukuran adalah: 19,2%; 13,7%; dan 27,8%. Sebuah meta-analisis pada unit bisnis di 36 perusahaan yang dilakukan oleh Harter, Schmidt, and Hayes (2002) menegaskan bahwa memiliki karyawan yang terikat, memberikan luaran yang positif bagi unit bisnis yaitu peningkatan kepuasan pelanggan, produktivitas, dan keuntungan. Karena banyak penelitian telah membuktikan bahwa keterikatan kerja karyawan mempunyai dampak positif dan signifikan bagi kinerja organisasi, maka penelitian ini tidak meneliti dampak keterikatan kerja karyawan pada organisasi. Sebaliknya fokus penelitian ini adalah pada faktor-faktor yang menyebabkan keterikatan kerja karyawan.

Salah satu usulan paling signifikan untuk mencapai keterikatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan mereka dalam program pengelolaan sumber daya manusia yang umumnya mengacu pada kegiatan pengorganisasian pekerjaan dan mengelola orang untuk mencapai tujuan organisasi (Zhang et al., 2012). Sebuah masalah terletak pada fakta bahwa profesional dan manajer SDM terus-menerus dihadapkan pada tantangan yang mendesak tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Misalnya, studi yang dilakukan oleh perusahaan konsultan global menemukan bahwa empat dari sepuluh karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah di seluruh dunia (Laporan AON Hewitt, 2012). Di antara empat wilayah yang dipelajari, Amerika Latin ditemukan memiliki tenaga kerja yang sangat terikat dibandingkan dengan Asia Pasifik, Eropa, dan Amerika Utara. Sehubungan dengan kawasan Asia Pasifik, orang-orang dari Generasi Baby Boomers (lahir tahun 1946-1964), tampaknya sangat terikat dibandingkan dengan Generasi X (lahir tahun 1965-1978), dan Milenial (lahir tahun 1979). Temuan signifikan ini mengisyaratkan setidaknya dalam dua hal: Pertama, kondisi tenaga kerja yang mempunyai keterikatan kerja tinggi di kawasan Asia Pasifik tetap agak mengawatirkan. Kedua, fakta bahwa karyawan generasi baru tampaknya tidak terlalu terikat seperti generasi sebelumnya, dan hal ini menimbulkan ancaman serius bagi pengembangan tenaga kerja khususnya di negara berkembang. Oleh karena itu, memulai untuk mempelajari faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi keterikatan kerja karyawan sangat diperlukan.

Hasil penelitian lain menemukan bahwa tuntutan pekerjaan mempengaruhi keterikatan kerja dan dapat meningkatkan tingkat stres (Bakker & Schaufeli, 2008). Sementara itu pada sisi lain, sumber daya mampu meningkatkan keterikatan kerja dan mengurangi stres (Hu, Schaufeli & Taris, 2017). Dalam penelitian ini, religiositas yaitu kepercayaan individu kepada Tuhan dan berperilaku sesuai dengan prinsip-prinsip ketuhanan (McDaniel & Burnett, 1990) diasumsikan sebagai sumber daya pribadi yang penting dalam teori *Job Demand-Resources* (JD-R). Di sini religiositas secara langsung diposisikan memiliki dampak positif pada keterikatan kerja yang patut mendapat perhatian manajerial melalui sebuah studi yang memandang religiositas di tempat kerja dari kacamata Islam. Hal ini layak dilakukan karena konteks penelitian ini dilakukan di Indonesia dengan mayoritas penduduknya beragama Islam.

Penelitian tentang keterikatan kerja dan stres kerja, sebagian besar berfokus pada peran sumber daya pekerjaan dalam memprediksi keterikatan kerja karyawan (Agarwal & Gupta, 2018). Efek dari sumber daya pribadi-karakteristik pribadi yang mendorong kemampuan individu untuk mengendalikan lingkungan kerja dengan sukses (Hobfoll et al., 2003) sering diabaikan. Dengan demikian sedikit perhatian telah diarahkan untuk memeriksa efek interaksi antara sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan dalam teori JD-R (Grover et al., 2017, 2018). Secara lebih khusus, para peneliti manajemen biasanya mengabaikan religiositas karyawan sebagai sumber daya di tempat kerja. Menurut Garcia-Zamor (2003), banyak karyawan mencari makna yaitu karakteristik penting dari religiositas (Abu Bakar, Cooke & Muenjohn, 2018). Penelitian ini menyoroti pentingnya mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang peran religiositas dalam memprediksi keterikatan kerja. Hal ini pada gilirannya dapat mendukung manajer lini untuk fokus pada elemen individualistik dari motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Motivasi penelitian ini adalah untuk mengatasi masalah yang terjadi dan mengisi kesenjangan yang ada dalam literatur keterikatan kerja (*work engagement*) melalui studi empiris di sektor telekomunikasi di Indonesia dengan menyelidiki peran moderasi beban kerja pada pengaruh antara religiositas dan keterikatan kerja karyawan. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi penting antara lain: Pertama, penelitian kuantitatif ini melengkapi penelitian kualitatif tentang hubungan antara religiositas dan keterikatan kerja (Abu Bakar et al., 2018). Kedua, penelitian

ini berkontribusi pada literatur dengan memeriksa efek interaksi antara sumber daya pribadi (yaitu religiositas) dan tuntutan pekerjaan (yaitu beban kerja) dalam memprediksi keterikatan kerja. Ketiga, penelitian ini memperluas teori JD-R dengan memasukkan religiositas sebagai sumber daya pribadi yang signifikan namun diabaikan untuk menjelaskan area yang kurang dieksplorasi sebelumnya.

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja (*work engagement*) menunjukkan “keadaan pikiran yang positif, penuh makna, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan” (Schaufeli et al., 2002 hlm. 74). *Vigor* (semangat) mencerminkan seorang karyawan menggunakan sejumlah besar energi dan ketahanan psikologisnya saat melakukan tugas kerja, kesiapan untuk mengerahkan upaya di tempat kerja, dan ketekunan untuk menghadapi kesulitan di tempat kerja (Bakker et al., 2008; Schaufeli et al., 2002). *Dedication* (dedikasi) ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan (Schaufeli et al., 2002). *Absorption* (penyerapan) berarti berkonsentrasi penuh dan sangat menikmati sebuah pekerjaan, situasi di mana seseorang merasa waktu berlalu dengan cepat, dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli et al., 2002).

2.2 Teori *Job-Demand Resources* (JD-R)

Menurut teori JD-R (Bakker & Demerouti, 2014), karakteristik pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua hal utama yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau aspek organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan dan oleh karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis (Schaufeli & Bakker, 2004). Sumber daya pekerjaan mencerminkan aspek-aspek yang membantu meningkatkan pembelajaran dan pengembangan serta pertumbuhan karyawan, membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan kerja (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). Selain itu Xanthopoulou et al. (2007) memperluas teori JD-R untuk memasukkan sumber daya pribadi. Sumber daya pribadi berhubungan dengan evaluasi positif diri yang terhubung dengan seberapa tangguh perasaan karyawan mengenai kemampuannya untuk mengendalikan lingkungan kerja dengan sukses (Hobfoll et al., 2003). Dengan demikian baik pekerjaan dan sumber daya pribadi mendorong kesejahteraan karyawan dan karenanya menghasilkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Demerouti, 2014).

2.3 Religiositas dan Keterikatan Kerja

Wollard dan Shuck (2011) menunjukkan bahwa 13 dari 21 anteseden keterikatan kerja telah dikonfirmasi oleh bukti empiris seperti: evaluasi diri, dukungan organisasi yang dirasakan, dan kesesuaian nilai (Rich LePine & Crawford, 2010). Namun demikian, pengaruh agama yang merupakan bagian penting dari identitas seseorang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan masih diabaikan (Assouad & Parboteeah, 2018).

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Cavanagh (1999) telah membedakan antara religiositas dan spiritualitas, di mana hal ini tidak selalu terkait dengan agama yang terorganisir atau sistem

kepercayaan tertentu. Spiritualitas didefinisikan sebagai kecenderungan untuk memperjuangkan nilai-nilai dan tujuan yang mengungkapkan sesuatu yang bermakna yang dirasakan oleh individu (Paloutzian, Emmons & Keortge, 2010). Sedangkan religiositas menunjukkan keyakinan individu pada Tuhan dan perilaku berdasarkan prinsip-prinsip ketuhanan (McDaniel & Burnett, 1990). Studi ini berfokus pada negara dengan mayoritas berpenduduk muslim yaitu Indonesia dan lebih khusus wilayah Jombang yang terkenal dengan sebutan kota santri, dan menggunakan definisi religiositas dari McDaniel dan Burnetts (1990). Muslim mengikuti prinsip dan prosedur yang ditetapkan oleh ajaran Islam dari Al-Qur'an dan Hadis (Wu, Rafiq & Chin, 2017). Meskipun religiositas dapat mempengaruhi perilaku individu (Bloom, 2012; Fathallah, Sidani & Khalil, 2020; Lynn, Naughton & VanderVeen, 2011), beberapa penelitian telah mengintegrasikan praktik dan keyakinan religius individu dengan pekerjaan.

Religiositas tidak hanya memberi karyawan dukungan psikologis dan keseimbangan mental di tempat kerja (Wu et al., 2017), tetapi juga mengurangi stres di tempat kerja (Kutcher et al., 2010; Weiß & Süß, 2019). Wu et al., (2017) menemukan bahwa religiositas memoderasi hubungan antara kesejahteraan karyawan dan niat berpindah. Abdel-Khalek dan Lester (2017) mengamati bahwa religiositas berhubungan positif dengan kebahagiaan dan kesehatan mental. Demikian pula Domnguez dan Lpez-Noval (2020) mengidentifikasi hubungan positif antara religiositas dan kepuasan hidup. Hashemi et al. (2020) menemukan bahwa keterlibatan dalam kegiatan keagamaan dan kepercayaan kepada Tuhan memberikan individu rasa penting, emosi positif, harga diri, hubungan positif, rasa makna, dan tujuan dalam hidup.

Selain itu religiositas meningkatkan iman yang membantu individu mempertahankan moral (Kashif, Zarkada & Thurasamy, 2017) yang berperan dalam mengurangi risiko kesehatan seperti penyakit terkait tembakau dan alkoholisme (Clements & Ermakova, 2012). Abu Bakar et al. (2018) berpendapat bahwa perilaku kerja yang dirangsang sampai batas tertentu oleh agama, dapat menghasilkan keterikatan kerja dan dengan demikian kinerja karyawan menjadi lebih baik. Abu Bakar et al. (2018) menganggap bahwa menjadi religius mendorong keterikatan di tempat kerja karena karyawan secara moral berkewajiban kepada Tuhan. Selain itu mengonseptualisasikan pekerjaan sebagai semacam ibadah meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja sehingga meningkatkan keterikatan kerja (Abu Bakar et al., 2018). Teori JD-R (Bakker & Demerouti, 2014) menunjukkan bahwa sumber daya pribadi memainkan peran penting dalam memprediksi keterikatan di tempat kerja. Abu Bakar et al. (2018) berpendapat bahwa religiositas adalah sumber daya pribadi penting yang memfasilitasi keterikatan kerja. Penelitian ini berusaha menindaklanjuti penelitian Abu Bakar et al. (2018) untuk penelitian empiris guna menguji hubungan antara religiositas dan keterlibatan kerja. Berdasarkan asumsi dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Religiositas berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan.

2.4 Peran Moderasi Beban Kerja

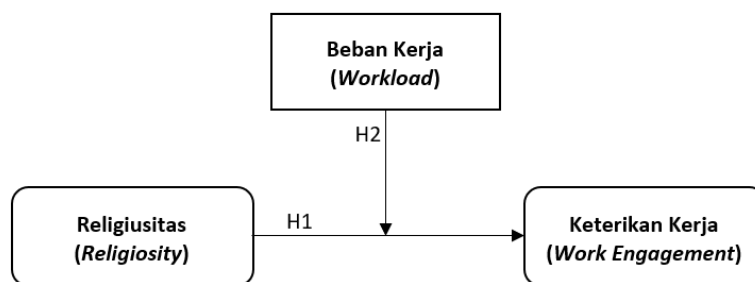
Spector dan Jex (1998) mendefinisikan beban kerja sebagai volume pekerjaan yang dibutuhkan seorang karyawan. Menurut teori JD-R (Bakker & Demerouti, 2014) tuntutan pekerjaan (misalnya beban kerja) memoderasi hubungan antara pekerjaan dan sumber daya pribadi di satu sisi dan keterikatan kerja di sisi yang lain. Dalam penelitian ini beban kerja dianggap sebagai tuntutan pekerjaan. Lebih khusus lagi penelitian ini mengikuti klasifikasi tuntutan rintangan dan tantangan dari Crawford, LePine dan Richs (2010) yang menganggap beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang menantang.

Beberapa literatur telah membedakan dua jenis tuntutan pekerjaan yaitu rintangan dan tantangan (Crawford et al., 2010). Tuntutan pekerjaan yang menghalangi dapat menggagalkan pengembangan pribadi dan pencapaian tujuan (Cavanaugh et al., 2000). Hal ini terkait dengan motivasi rendah (LePine, Podsakoff & LePine, 2005) dan peningkatan stres (Beattie & Griffin, 2014). Tantangan tuntutan pekerjaan (misalnya beban kerja) memungkinkan pekerja untuk belajar dan tumbuh meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri mereka. Menurut Crawford et al. (2010) klasifikasi tuntutan pekerjaan ini membantu memperjelas inkonsistensi dalam temuan tentang hubungan antara tuntutan dan hasil terkait pekerjaan. Meta-analisis LePine et al. (2005) menunjukkan bahwa tuntutan rintangan secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja secara negatif ketika mempertimbangkan motivasi dan ketegangan. Sebaliknya tuntutan tantangan secara positif mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bakker dan Sanz-Vergel (2013) berpendapat bahwa kategorisasi dua arah ini tidak langsung karena hubungan antara fenomena tergantung pada sektor pekerjaan. Sementara Crawford et al. (2010) menganggap tekanan kerja untuk bertindak sebagai tuntutan tantangan dan tuntutan emosional untuk bertindak sebagai penghalang. Bakker dan Sanz-Vergel (2013) bertentangan dengan klasifikasi ini. Bakker dan Sanz-Vergel (2013) menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di bawah tekanan waktu merasa frustrasi karena merasa tidak mampu melakukan tugas mereka. Demikian pula Andela, Truchot dan Van der Doef (2016) menemukan bahwa pengalaman volume kerja yang tinggi menguras energi, emosional dan mengakibatkan kelelahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran moderasi beban kerja terhadap hubungan antara religiositas dan keterikatan kerja. Teori JD-R mengasumsikan bahwa sumber daya pribadi meningkat penting dan menambah potensi motivasi mereka ketika pekerja mengalami tuntutan tantangan yang lebih besar dalam pekerjaan mereka (Bakker & Demerouti, 2014). Konsisten dengan klasifikasi tuntutan tantangan dan rintangan Crawford et al., (2010), interaksi antara religiositas sebagai sumber daya pribadi dan beban kerja diusulkan sebagai tuntutan pekerjaan yang menantang akan meningkatkan keterikatan kerja. Beberapa penelitian telah menyelidiki interaksi antara sumber daya pribadi dan tuntutan pekerjaan dalam memprediksi keterikatan kerja (Grover et al., 2018). Pilihan beban kerja sebagai moderasi didasari oleh penelitian Bakker dan Demerouti (2017), yang menyebutkan perlunya memeriksa moderator untuk hubungan tuntutan pekerjaan-sumber daya. Penelitian ini menguji apakah beban kerja mempengaruhi hubungan antara religiositas dan keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu dapat dikembangkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H2: Hubungan positif antara religiositas dan keterikatan kerja di moderasi oleh beban kerja, sehingga hubungan ini lebih kuat pada tingkat beban kerja yang lebih tinggi daripada pada tingkat beban kerja yang lebih rendah.



Gambar 1 Model Konseptual

3. Metode Penelitian

3.1. Sampel dan Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan tujuan untuk menguji pengaruh religiositas terhadap keterikatan kerja karyawan yang di moderasi oleh beban kerja pada karyawan teknis PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Jombang dengan jumlah responden sebanyak 64 karyawan. Prosedur untuk merekrut responden dan untuk mengontrol bias keinginan sosial (yaitu kecenderungan responden survei untuk menjawab pertanyaan dengan cara yang akan dipandang baik oleh orang lain), maka peneliti menghubungi departemen sumber daya manusia dan survei lokasi kerja serta menjelaskan tujuan pengumpulan data. Di samping itu juga dijelaskan bahwa partisipasi bersifat sukarela dan tanggapan responden akan dijaga kerahasiaannya.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner atau angket, di mana responden dipersilahkan untuk mengisi pernyataan pada variabel demografi dan variabel penelitian secara lengkap. Tabel berikut adalah karakteristik demografi responden penelitian:

Tabel 1 Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Responden		Persentase
Jenis Kelamin		
	Laki-laki	87,5 %
	Perempuan	12,5 %
Usia		
	< 25 Tahun	11 %
	25 – 34 Tahun	40 %
	35 – 44 Tahun	28 %
	> 44 Tahun	21 %
Pendidikan		
	Sarjana	37,5 %
	SMA	62,5 %
Masa Kerja		
	< 5 Tahun	5 %
	6 – 10 Tahun	59 %
	> 10 Tahun	36 %

Sumber: Data Primer (diolah, 2020)

3.2. Pengukuran Variabel

3.2.1 Keterikatan Kerja

Skala pengukuran variabel keterikatan kerja menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002). Skala ini terdiri dari tiga sub-skala yaitu *vigor* (6 item; misalnya “Di pekerjaan saya, saya merasa penuh energi”), *dedication* (5 item; misalnya “Saya menemukan bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan”), dan *absorption* (6 item; misalnya “Ketika saya bekerja, saya melupakan segala sesuatu yang lain di sekitar saya”). Item dinilai pada rentang skala Likert lima poin dari angka 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Konsisten dengan penelitian sebelumnya (Hu et al., 2017; Soane et al., 2013), sub-skala digabungkan untuk mengukur keseluruhan tingkat keterikatan kerja.

3.2.2 Religiositas

Religiositas dinilai menggunakan skala lima item yang dikembangkan oleh Kashif et al., (2017) yang mengukur religiositas dari sudut pandang Islam. Hal-hal seperti “Saya memiliki rasa kehadiran akan Allah yang besar”, dan “Penting bagi saya untuk menghabiskan lebih banyak waktu pada kegiatan keagamaan”, dinilai menggunakan skala Likert lima poin mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

3.2.3 Beban kerja

Beban kerja dinilai menggunakan *Quantitative Workload Inventory* (QWI) skala lima item yang dikembangkan oleh Spector dan Jex (1998). QWI mencerminkan jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, di mana responden diminta untuk melaporkan tanggapan mereka pada skala Likert lima poin dari angka 1 (tidak pernah) sampai 5 (selalu). Contoh itemnya adalah “Seberapa sering pekerjaan Anda mengharuskan Anda bekerja sangat keras?”, dan “Seberapa sering pekerjaan Anda mengharuskan Anda bekerja sangat cepat?”. Kecepatan dan kuantitas pekerjaan yang diukur dalam QWI dianggap sebagai tuntutan pekerjaan yang menantang seperti yang dilabeli oleh Crawford et al. (2010) yang menghubungkan tuntutan pekerjaan dengan keterikatan karyawan dan kelelahan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1 memprediksi bahwa religiositas berhubungan positif dengan keterikatan kerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa religiositas berpengaruh positif dan signifikan dengan keterikatan kerja ($\beta = 0,240$, $\alpha < 0,001$) sehingga mendukung hipotesis 1. Regresi berganda hierarki digunakan untuk menguji efek moderasi dalam model penelitian ini. Hipotesis 2 memperkirakan bahwa beban kerja memoderasi hubungan positif antara religiositas dan keterlibatan kerja, sehingga hubungan ini lebih kuat pada tingkat beban kerja yang lebih tinggi daripada pada tingkat beban kerja yang lebih rendah. Untuk mengurangi kekhawatiran multikolinearitas kedua variabel (religiositas dan beban kerja) distandarisasi (Aiken & West, 1991). Pada Tabel 2, hasil analisis regresi berganda hierarkis menunjukkan bahwa efek interaksi (religiositas x beban kerja) signifikan secara statistik ($\beta = -0,126$, $\alpha < 0,05$), tetapi hal itu merusak hubungan antara religiositas dan keterlibatan kerja, sehingga gagal mendukung hipotesis 2.

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Keterikatan Kerja		
	Model 1	Model 2	Model 3
Religiositas		0,198**	0,240**
Beban Kerja		0,232**	0,290**
Religiositas x Beban Kerja			-0,126*
R ²	0,007	0,114	0,140
Adjusted R ²	-0,007	0,098	0,122
F	0,499	6,788**	7,538**

Sumber: output SPSS 24.0 (diolah, 2020)

Catatan: * $p < .05$, ** $p < .01$.

4.2. Pembahasan

Hasil analisis mengungkapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiositas dan keterikatan kerja (hipotesis 1). Hal ini menguatkan temuan Abu Bakar et al. (2018) bahwa karyawan yang mengonseptualisasikan pekerjaan sebagai semacam ibadah menemukan kebahagiaan dalam pekerjaan dan terlibat dengan pekerjaan mereka (Abu Bakar et al. 2018). Demikian pula sebagai faktor budaya yang penting, religiositas memotivasi karyawan untuk tampil lebih baik di tempat kerja di mana pekerjaan dapat dianggap sebagai tugas suci (Wu et al., 2017). Ajaran Islam (Al-Qur'an dan Hadis) merangsang umat Islam untuk terlibat dalam tindakan yang menyenangkan Tuhan seperti bertanggung jawab positif dan produktif (Abbasi, Rehman & Bibi, 2010; Wu et al., 2017). Menurut Syed dan Ali (2010) pekerjaan penting dalam Islam karena membantu individu untuk mengambil tanggung jawab dan untuk menemukan dan mengembangkan diri sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka. Religiositas membantu mengurangi stres di tempat kerja (Kutcher et al., 2010; Weiß & Süß, 2019) dan memberi karyawan dukungan psikologis dan keseimbangan mental (Wu et al., 2017). Ini pada gilirannya meningkatkan keterlibatan kerja (Abu Bakar et al., 2018).

Selain itu temuan menunjukkan bahwa beban kerja memoderasi hubungan antara religiositas dan keterikatan kerja (hipotesis 2). Bertentangan dengan harapan bahwa beban kerja melemahkan hubungan antara religiositas dan keterikatan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 tidak didukung.

Tidak seperti penelitian sebelumnya yang melihat beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang menantang (Crawford et al., 2010), hasil ini memberikan dukungan pada Bakker dan Sanz-Vergel (2013) yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan menjadi penghalang dan tuntutan tantangan mungkin tidak sama seperti yang pertama kali diusulkan. Bakker dan Sanz-Vergel (2013) berpendapat bahwa kategorisasi tuntutan pekerjaan menjadi tantangan dan hambatan tidak sama untuk semua individu dan tergantung pada sektor pekerjaan. Selain itu Olugbade dan Karatepe (2019) menemukan bahwa stresor tantangan merusak keterikatan kerja dan kedua stresor (tantangan dan hambatan) berhubungan positif dengan niat berpindah. Mazzola dan Disselhorst (2019) menemukan hubungan negatif antara stresor tantangan dan kesejahteraan karyawan. Penjelasan tambahan yang mungkin untuk temuan ini adalah bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan di tingkat hierarki yang lebih rendah. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan pada tingkat tertentu yang menghadapi beban kerja tinggi memiliki sedikit waktu untuk umpan balik dan kurangnya kontrol atas tugas kerja mereka (Bakker & Demerouti, 2017). Demikian pula responden survei mungkin memiliki tanggung jawab keluarga dan sosial lain yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kemampuan

mereka untuk mengatasi tingkat beban kerja yang tinggi. Secara keseluruhan temuan ini memperluas studi Bakker dan Sanz-Vergels (2013) dengan mengungkapkan bahwa beban kerja bertindak sebagai tuntutan hambatan di sektor telekomunikasi di mana hal itu merusak hubungan antara religiositas dan keterikatan kerja.

5. Simpulan dan Rekomendasi

Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa religiositas sebagai sumber daya pribadi memprediksi keterlibatan kerja. Dengan menggunakan model JD-R, penelitian ini menunjukkan bagaimana religiositas sebagai sumber daya pribadi meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Temuan tersebut menggambarkan pentingnya konteks dalam mengkategorikan tuntutan pekerjaan menjadi tuntutan tantangan dan hambatan dengan beban kerja yang mempengaruhi hubungan antara religiositas dan keterlibatan kerja. Studi ini memperkuat klaim untuk peran penting dan kurang diteliti dari religiositas sebagai sumber daya pribadi dalam memfasilitasi keterlibatan kerja dan kesejahteraan karyawan. Temuan ini berkontribusi pada literatur tentang religiositas di tempat kerja dalam konteks non-Barat. Religiositas dan kesejahteraan di tempat kerja dalam lingkungan agama yang relatif heterogen dapat berkontribusi pada pemahaman kita tentang stres dan kesehatan umum. Penelitian ini memperluas cakupan model mapan seperti teori JD-R dalam konteks yang berbeda. Karena religiositas berhubungan positif dengan keterikatan kerja, para manajer didorong untuk memperhatikan peran agama dengan memasukkannya ke dalam kebijakan kesetaraan, keragaman, dan inklusi institusi. Ini sangat penting bagi organisasi yang berbasis di negara-negara dengan mayoritas Muslim. Selanjutnya keterlibatan kerja penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia dan tujuan pembangunan berkelanjutan.

Penelitian ini menggunakan data *cross-sectional* dan bergantung pada data laporan diri yang menimbulkan kemungkinan bias (*common method bias*). Dan penelitian ini hanya berfokus pada satu jenis tuntutan pekerjaan yaitu beban kerja. Dua keterbatasan ini memberikan rekomendasi penelitian masa selanjutnya untuk menjelaskan peran religiositas sebagai sumber daya pribadi yang signifikan namun diabaikan. Akan menarik juga untuk penelitian masa depan untuk menyelidiki peran moderasi tuntutan pekerjaan lain (misalnya tanggung jawab pekerjaan) pada hubungan antara religiositas dan keterlibatan kerja dari waktu ke waktu. Penelitian lebih lanjut mungkin menguji peran mediasi kebermaknaan psikologis pada hubungan religiositas-keterikatan kerja. Studi di sektor lain di mana terdapat keragaman agama yang lebih besar, pendekatan *multi-level*, dan studi perbandingan juga menawarkan jalan yang menarik untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.

Daftar Pustaka

- Abbasi, A. S., Rehman, K. U., & Bibi, A. (2010). Islamic management model. *African Journal of Business Management*, 4(9), 1873–1882.
- Abdel-Khalek, A. M., & Lester, D. (2017). The association between religiosity, generalized self-efficacy, mental health, and happiness in Arab college students. *Personality and Individual Differences*, 109, 12–16.
- Abu Bakar, R., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2018). Religiosity as a source of influence on work engagement: A study of the Malaysian finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2632–2658.
- Agarwal, U. A., & Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: A moderated-mediation analysis. *Personnel Review*, 47(2), 353–377.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- AON Hewitt Report 2012, 2012 *Trends in global employee engagement*, viewed 15 January 2020, <<http://www.aon.com/forms/form-2012-AH-global-engagement.html>>
- Andela, M., Truchot, D., & Van der Doef, M. (2016). Job stressors and burnout in hospitals: The mediating role of emotional dissonance. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 298–317.
- Assouad, A., & Parboteeah, K. P. (2018). Religion and innovation. A country institutional approach. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 15(1), 20–37.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job demands–resources theory*. In C. L. Cooper, & P. Y. Chen (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide. Volume III Work and wellbeing* (pp. 37–64). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397–409.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Beattie, L., & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work & Stress*, 28(2), 124–142.
- Bloom, P. (2012). Religion, morality, evolution. *Annual Review of Psychology*, 63, 179–199.

- Cavanagh, G. F. (1999). Spirituality for managers: Context and critique. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 186–199.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74.
- Chowdhury, R. M. (2018). Religiosity and voluntary simplicity: The mediating role of spiritual well-being. *Journal of Business Ethics*, 152(1), 149–174.
- Clements, A. D., & Ermakova, A. V. (2012). Surrender to God and stress: A possible link between religiosity and health. *Psychology of Religion and Spirituality*, 4(2), 93–107.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Fathallah, R., Sidani, Y., & Khalil, S. (2020). How religion shapes family business ethical behaviors: An institutional logics perspective. *Journal of Business Ethics*. doi: 10.1007/s10551-019-04383-6.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355–363.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426–436.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., Roche, M., & Newton, C. J. (2018). Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *Personnel Review*, 47(4), 968–984.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. 2002. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hashemi, N., Marzban, M., Sebar, B., & Harris, N. (2020). Religious identity and psychological well-being among Middle-Eastern migrants in Australia: The mediating role of perceived social support, social connectedness, and perceived discrimination. *Psychology of Religion and Spirituality*, 12(4), 475–486.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643.

- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33(5), 631–644.
- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, 33(3), 288–297.
- Kashif, M., Zarkada, A., & Thurasamy, R. (2017). The moderating effect of religiosity on ethical behavioural intentions: An application of the extended theory of planned behaviour to Pakistani bank employees. *Personnel Review*, 46(2), 429–448.
- Kutcher, E. J., Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 95(2), 319–337.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.
- Luthans, F. and Avolio, B. J. 2009. The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2011). Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration. *Human Relations*, 64(5), 675–701.
- Mackay, M. M., Allen, J. A., & Landis, R. S. (2017). Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analytic path analysis. *Human Resource Management Review*, 27(1), 108–120.
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should we be “challenging” employees? A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949–961.
- McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. (1990). Consumer religiosity and retail store evaluative criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(2), 101–112.
- Olugbade, O. A., & Karatepe, O. M. (2019). Stressors, work engagement and their effects on hotel employee outcomes. *The Service Industries Journal*, 39(3–4), 279–298.
- Paloutzian, R. F., Emmons, R. A., & Keortge, S. G. (2010). *Spiritual well-being, spiritual intelligence, and healthy workplace policy*. In R. A. Giacalone & S. G. Keortge (Eds.) *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 2nd edition (pp. 89–102). Abingdon, UK: Routledge.
- 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.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 52(3), 441–456.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367.
- Syed, J., & Ali, A. J. (2010). Principles of employment relations in Islam: A normative view. *Employee Relations*, 32(5), 454–469.
- Towers Perrin. 2009. *Employee engagement underpins business transformation*, viewed 10 December 2019.
- Weiß, E. E., & Süß, S. (2019). Protective faith? The role of religiosity in the stressor-strain relationship in helping professions. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(16), 2418–2444.
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429–446.
- Wu, W., Rafiq, M., & Chin, T. (2017). Employee well-being and turnover intention. *Career Development International*, 22(7), 797–815.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Xanthopoulou, D. et al. 2009. Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200.
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799–2823.
- Zhang, H., Kwan, H.K., Everett, A.M. and Jian, Z. 2012. Servant leadership, organizational identification, and work-to-family enrichment: the moderating role of work climate for sharing family concerns. *Human Resource Management*, 51(5), 747–767.

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. and Diehl, J. 2009. Beyond engagement: toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.