

RELIGIUSITAS DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN PADA TINGKAT KOMITMEN ORGANISASI DI TOSERBA SYARIAH: STUDI PADA KARYAWAN MUSLIM

Oleh:

Umi Latifah¹

Ugung Dwi Ario Wibowo^{2*}

Rr. Setyawati³

Itsna Nurrahma Mildaeni⁴

*Corresponding author: ugungs@yahoo.com

ABSTRACT

This study investigates the influence of religiosity and job characteristics on organizational commitment among Muslim employees in the operational department of a Sharia department store in Banjar City. Employing a quantitative research approach, the study encompasses a population sample of 61 Muslim employees. Data was collected using validated instruments, including the religiosity scale (Cronbach's $\alpha = 0.863$), job characteristics scale (Cronbach's $\alpha = 0.923$), and organizational commitment scale (Cronbach's $\alpha = 0.914$). Multiple regression analysis was conducted to assess the relationships between the variables. The results indicate a significant impact of both religiosity and job characteristics on organizational commitment, with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Specifically, religiosity and job characteristics account for 52.9% of the variance in organizational commitment, suggesting that these factors are critical to enhancing employee engagement. Other variables not included in this study contribute to the remaining 47.1% of the variance. Based on these findings, it is recommended that management in Sharia department stores foster an environment that supports religious practices and aligns job characteristics with employees' values and expectations. This could involve integrating religious observances into workplace policies and tailoring job roles to enhance alignment with employee values. Future research should explore additional factors influencing organizational commitment, such as leadership styles and workplace culture, to provide a more comprehensive understanding of the dynamics at play.

Keywords: *job characteristics; muslim employee; organizational commitment; religiosity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan Muslim pada divisi operasional Toserba Syariah di Kota Banjar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi, yaitu 61 karyawan Muslim, sebagai sampel penelitian. Instrumen yang digunakan meliputi skala religiusitas, skala karakteristik pekerjaan, dan skala komitmen organisasi. Analisis data dilakukan dengan metode regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa religiusitas dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai probabilitas signifikansi (p) = 0,000 ($p < 0,05$). Penelitian ini menemukan bahwa kontribusi religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi masing-masing adalah 52,9%, sementara 47,1% sisa kontribusi berasal dari faktor lain di luar penelitian ini. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa religiusitas dan karakteristik pekerjaan memainkan peran penting dalam meningkatkan

¹ Umi Latifah, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, umilatifah1114@gmail.com

² Ugung Dwi Ario Wibowo, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, ugungs@yahoo.com

³ Rr Setyawati, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, rorosetyawati@yahoo.com

⁴ Itsna Nurrahma Mildaeni, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, istnamildaeni@gmail.com

komitmen organisasi di kalangan karyawan Muslim. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan dan program pengembangan karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan mengembangkan strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Kata kunci: Karakteristik pekerjaan; karyawan muslim; komitmen organisasi; religiusitas

PENDAHULUAN

Dalam dunia perusahaan suatu komitmen yang berhubungan dengan perusahaan sangat perlu untuk diterapkan oleh karyawan yang dapat menjadikan sebuah titik awal agar karyawan dapat bersungguh-sungguh dalam pekerjaan (Widayanti & Sariyathi, 2016). Apabila karyawan bekerja dan mempunyai komitmen pada organisasi maka akan lebih produktif sehingga karyawan sanggup memasukkan unsur komitmen organisasi dengan suka rela dan bersungguh-sungguh. Hal tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian sebelumnya oleh Rahmatillah, Abidin dan Komalasari (2022) tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin dengan memiliki subjek 100 karyawan diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi pada kategori tinggi berjumlah 22 karyawan (22%), komitmen organisasi pada kategori sedang berjumlah 62 karyawan (62%), dan komitmen organisasi pada kategori rendah berjumlah 16 orang (16%). Diperoleh fakta pada Toserba Syariah dari *Head Operational & GA* bahwa demi mendapatkan keberhasilan dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka dalam lingkup pekerjaan di Toserba Syariah ini memiliki sebuah komitmen yang tertulis. Komitmen tersebut dinamakan “Bela Pajajaran” yang memiliki empat poin komitmen, yaitu bersedia dengan sungguh melakukan pembelaan berupa mensosialisasikan toserba pajajaran pada kalangan masyarakat, bersedia dan penuh semangat melakukan pembelian barang dagangan di pajajaran grup minimal 10% dari hasil kerja yang dimiliki, bersedia mengajak dan mempromosikan dalam lingkup keluarga besar dan bersedia menjadi suri tauladan untuk masyarakat.

Komitmen karyawan yang rendah dapat menimbulkan permasalahan pada organisasi, seperti yang dijelaskan oleh *Head Operational & GA* yaitu pada tahun 2018 dan 2019 terdapat karyawan yang mengundurkan diri karena merasa berat menjalankan komitmen yang sudah ditetapkan dalam perusahaan, salah satu poin tersebut yaitu harus melakukan pembelian perdagangan sebesar 10% dari hasil kerja karyawan di Toserba Syariah. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Hal tersebut menjelaskan bahwa dengan menjalankan empat poin komitmen tertulis yang disebut dengan “bela pajajaran” menjadi tolak ukur maju mundurnya sebuah perusahaan, karena keberhasilan perusahaan salah satunya terletak pada karyawan yang memiliki komitmen. Adanya permasalahan yang dijelaskan diatas mengakibatkan komitmen organisasi pada karyawan dikategorikan rendah dan mendukung penelitian sebelumnya yang dibuktikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widhyani & Wahjuadi (2019) diperoleh 87 responden/karyawan pada Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat yang memiliki persentase 61,71 % atau termasuk dalam kategori rendah terkait komitmennya pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tanadi, Syawaludin dan Okta (2020) pada karyawan PT. Surya Tara Jaya Medan, terdapat 61 responden menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki masih rendah, terlihat cukup banyak karyawan yang mengundurkan diri karena kurang bertanggungjawab dan bersungguh-sungguh terhadap pekerjaannya. Menurut Kaswan (dalam Tanadi et al., 2020) terhadap komitmen organisasi merupakan suatu bentuk sikap kerja untuk

mewujudkan suatu keinginan, pengorbanan, kesetiaan, atau kepercayaan yang kuat untuk menunjukkan sikap ingin tetap menjadi bagian anggota organisasi dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Pernyataan tersebut sama halnya dengan pendapat Mowday et al. (1979) bahwa komitmen organisasi ditinjau berdasarkan keinginan untuk terlibat dan kemampuan individu dalam organisasi, yang ditunjukkan dengan memunculkan sikap dan perilaku terhadap tujuan dan nilai organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan sehingga dapat bertindak secara profesional dalam bekerja. Hal ini tentunya berdampak positif bagi organisasi. Aspek komitmen organisasi yang digunakan menurut Mowday et al., (1979) yang terdiri dari 3 aspek yaitu, kepercayaan yang kuat dan penerimaan dalam organisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesediaan karyawan dengan sungguh-sungguh dalam upaya membesarkan nama organisasi atau perusahaan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotan sebagai karyawan di dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu religiusitas (Rozikan & Zakiy, 2019), karakteristik pekerjaan, karakteristik personal (Oktorita et al., 2015) dan pengalaman bekerja (Ma'rufi & Anam, 2019). Terdapat banyak pembentuk perilaku dan sikap baik karyawan diantaranya adalah religiusitas. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan dijadikan sebagai sebuah tanda sikap religiusitas di dunia kerja. Adanya kepercayaan bahwa pandangan religiusitas bisa mendorong karyawan dalam bersikap kerja baik, mampu dalam penyelesaian stres dan memunculkan etika dalam kerja yang lebih baik (Nurshilasari & Rijanti, 2021). Menurut Nurshilasari religiusitas karyawan akan meningkatkan sikap kerja berupa komitmen untuk tetap berada pada perusahaan (Nurshilasari & Rijanti, 2021). Ancok & Suroso (2011) menjelaskan religiusitas dipandang sebagai kesiapan dalam beragama yang mendorong seseorang berperilaku sesuai aturan dalam agama islam. Individu yang beragama melakukan aktivitas atau menjalankan setiap aturan apa pun, maka dalam melakukannya diperintahkan untuk niat beribadah kepada Allah. Religiusitas menjadi suatu sistem keyakinan yang membuktikan peran individu dalam menggambarkan suatu pencapaian yang merujuk pada perilaku dan sikap individu (Wardianto et al., 2019). Seperti pada penelitian Prabowo et al. (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara religiusitas terhadap komitmen organisasi pada pegawai perbankan Syariah di Medan. Aspek skala religiusitas menurut Ancok & Suroso, (2011) terdiri dari 3 dimensi yaitu, dimensi akidah islam, dimensi peribadatan syariah dan dimensi akhlak.

Karakteristik pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan melalui adanya faktor tantangan, lingkungan jabatan, konflik peran dan ketidakjelasan peran. Adanya tantangan pekerjaan, akan membuat meningkatnya komitmen karyawan. Sedangkan jika dalam pekerjaan tidak memiliki kejelasan dalam adanya peran pekerjaan, hal tersebut dapat membuat menurunnya komitmen pada organisasi (Ekayanti et al., 2019). Karakteristik Pekerjaan menggambarkan keberartian tugas akan dicapai bilamana pengelolaannya secara terencana dengan baik sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada pada aspek keterampilan, identifikasi dan signifikansi tugas serta kebebasan (otonomi) dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tugas yang dibebankan. Karakteristik pekerjaan menjadi tantangan sejauh mana perusahaan memberi tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja dan tanggung jawab yang diberikan terkait dengan keterampilan, identitas tugas dan umpan balik (Tamalero et al., 2012).

Hasil studi yang dilakukan oleh Handaru et al., (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Menurut Hackman dan Oldman (Saavedra & Kwun, 2000) teori Karakteristik Pekerjaan yang digunakan dapat menggambarkan

adanya perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap dan perilaku dalam penyelesaian suatu tugas pokok dan juga fungsinya menjadi peran penting dalam karakteristik pekerjaan yang dimiliki karyawan. Karakteristik pekerjaan yang jelas pada karyawan menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan yang diharapkan dapat memberikan dampak positif yang membuat karyawan memiliki komitmen menjadi tinggi terhadap suatu perusahaan. Dimensi karakteristik pekerjaan menurut Hackman & Oldham, (1975) terdiri dari 5 dimensi yaitu keragaman keterampilan, idenntitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Dari uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian divisi operasional toserba syariah di Kota Banjar.

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 61 karyawan pada bagian divisi operasional di Toserba Syariah di Kota Banjar. Menurut Arikunto (Wakhyuni & Wening, 2021) apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik untuk diambil semua. Sehingga penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian karena jumlah dari populasi dibawah 100 yaitu 61 karyawan.

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan penyusunan skala likert. Instrument skala yang digunakan yaitu skala komitmen organisasi, skala religiusitas dan skala karakteristik pekerjaan. Skala komitmen organisasi dibuat menggunakan aspek menurut Mowday et al., (1979) yang terdiri dari 3 aspek yaitu, kepercayaan yang kuat dan penerimaan dalam organisasi terhadap nilai-nilai dan tujuan, kesediaan karyawan dengan sungguh-sungguh dalam upaya membesarkan nama organisasi atau perusahaan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotan sebagai karyawan di dalam organisasi. Skala religiusitas dibuat menggunakan dimensi Ancok & Suroso, (2011) terdiri dari 3 dimensi yaitu, dimensi akidah islam, peribadatan syariah dan akhlak. Skala karakteristik pekerjaan dibuat menggunakan dimensi Hackman & Oldham, (1975) terdiri dari 5 dimensi yaitu keragaman keterampilan, idenntitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik

Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0 (Statistical Product and Service Solutions). Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, dilakukan uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach, yang bertujuan untuk memastikan konsistensi internal dari setiap skala yang digunakan.

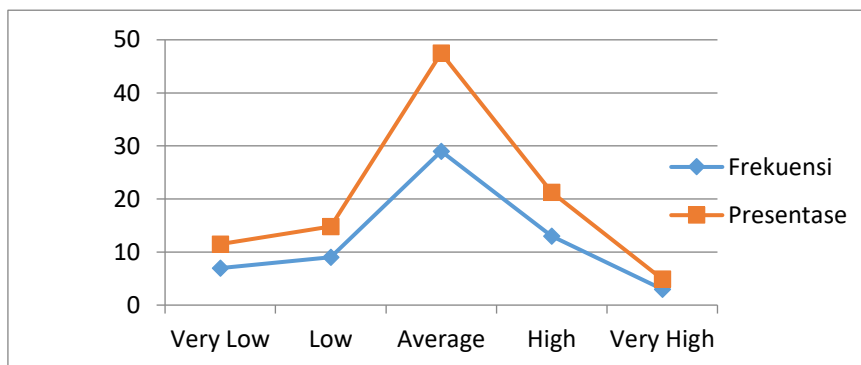
HASIL

Hasil Uji Reliabilitas dan Distribusi Frekuensi

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kategori
Komitmen Organisasi	.914	<i>Excellent</i>
Religiusitas	.863	<i>Good</i>
Karakteristik Pekerjaan	.923	<i>Excellent</i>

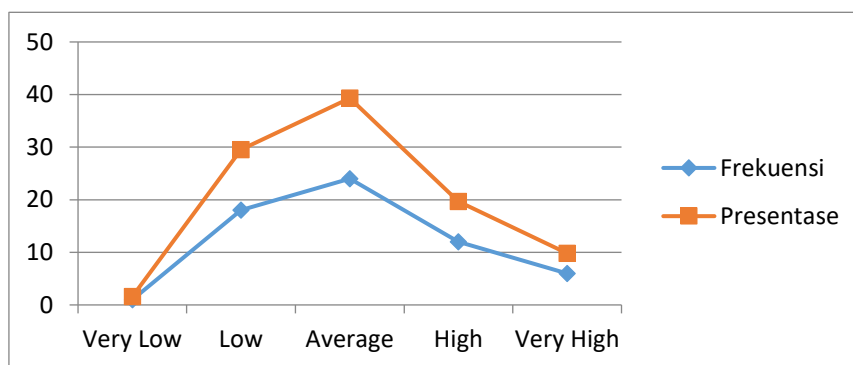
Hasil uji reliabilitas skala komitmen organisasi dikategorikan *excellent*. Uji reliabilitas skala religiusitas dikategorikan *good* dan uji reliabilitas skala karakteristik pekerjaan dikategorikan *excellent*. Hasil analisis deskriptif pengukuran variabel komitmen organisasi dari 61 karyawan menunjukkan $Mean = 122,98$ dan standar deviasi (SD) = 10,490. Peneliti mengkategorikan skor yang diperoleh menjadi 5 kategori berdasarkan penyebaran rentang skor total dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi

Gambar 1 menunjukkan bahwa dari 61 karyawan bagian divisi operasional Toserba Syariah di Kota Banjar diperoleh 7 karyawan memperoleh persentase 11,5% yang memiliki komitmen organisasi sangat rendah, 9 karyawan memperoleh persentase 14,8% yang memiliki komitmen organisasi rendah, 29 karyawan memperoleh persentase 47,5% yang memiliki komitmen organisasi sedang, 13 karyawan memperoleh persentase 21,3% yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan 3 karyawan memperoleh persentase 4,9% yang memiliki komitmen organisasi sangat tinggi.

Hasil analisis deskriptif pengukuran variabel religiusitas dari 61 karyawan menunjukkan $Mean = 115,56$ dan standar deviasi (SD) = 7,843. Peneliti mengkategorikan skor yang diperoleh menjadi 5 kategori berdasarkan penyebaran rentang skor total dapat dilihat pada gambar 2.

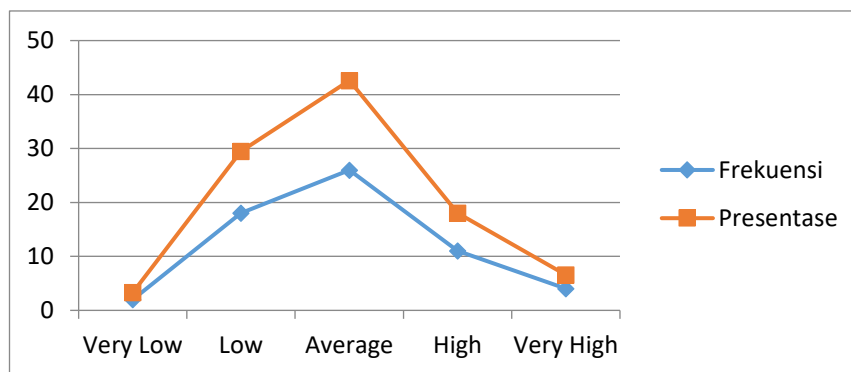


Gambar 2. Distribusi Frekuensi Skor Religiusitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa dari 61 karyawan bagian divisi operasional Toserba Syariah di Kota Banjar diperoleh 1 karyawan memperoleh persentase 1,6% yang memiliki religiusitas sangat rendah, 18 karyawan memperoleh persentase 29,5% yang memiliki religiusitas rendah, 24 karyawan memperoleh persentase 39,3% yang memiliki religiusitas

sedang, 12 karyawan memperoleh persentase 19,7% yang memiliki religiusitas tinggi dan 6 karyawan memperoleh persentase 9,8% yang memiliki religiusitas sangat tinggi.

Hasil analisis deskriptif pengukuran variabel karakteristik pekerjaan dari 61 karyawan menunjukkan *mean* = 119,212 dan standar deviasi (SD) = 10,30. Peneliti mengkategorikan skor yang diperoleh menjadi 5 kategori berdasarkan penyebaran rentang skor total dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Distribusi Frekuensi Skor Karakteristik Pekerjaan

Gambar 3 menunjukkan bahwa dari 61 karyawan bagian divisi operasional Toserba Syariah di Kota Banjar diperoleh 2 karyawan memperoleh persentase 3,3% yang memiliki karakteristik pekerjaan sangat rendah, 18 karyawan memperoleh persentase 29,5% yang memiliki karakteristik pekerjaan rendah, 26 karyawan memperoleh persentase 42,6% yang memiliki karakteristik pekerjaan sedang, 11 karyawan memperoleh persentase 18% yang memiliki karakteristik pekerjaan tinggi dan 4 karyawan memperoleh persentase 6,6% yang memiliki karakteristik pekerjaan sangat tinggi.

Sebagai rangkaian prosedur analisis, dilakukan uji normalitas residual dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang dikatakan normal jika p (*exact sig* (2-tailed)) > 0,05 dan diperoleh nilai 0,579 pada variabel komitmen organisasi, diperoleh nilai 0,434 pada variabel religiusitas dan diperoleh nilai 0,553 pada variabel karakteristik pekerjaan, yang berarti distribusi skor responden ketiga variabel terdistribusi dengan normal. Selanjutnya, untuk memastikan adanya hubungan linier antara variabel-variabel penelitian maka dilakukan uji linieritas. Berikut adalah hasil uji linieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel X	Variabel Y	Sig. Linearity	Sig. Deviation	Ket
Religiusitas	Komitmen Organisasi	0,000	0,813	Linear
Karakteristik Pekerjaan	Komitmen Organisasi	0,000	0,084	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *sig. linearity* sebesar 0,000 (<0,05) dan *sig. deviation from linearity* sebesar 0,813 (>0,05) maka variabel tersebut linear. Sedangkan variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *sig.*

linearity sebesar 0,000 (<0,05) dan sig. deviation from linearity sebesar 0,084 (>0,05) maka variabel tersebut juga linear.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	F _{hitung}	T _{hitung}	Sig (p)	R _{square}	a	B
Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi	42,410	6,512	0,000	0,418	23,033	0,865
Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi	49,678	7,048	0,000	0,457	40,911	0,688
Religiusitas dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi	32,584	6,674	0,000	0,529	14,296	0,476x ₁ 0,450x ₂

Berdasarkan pada hasil analisis regresi mengenai pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai $F_{hitung} = 42,410$ dan $t_{hitung} = 6,512$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 (p < 0,05). Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi. Diperoleh hasil koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,418 nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini religiusitas memberikan sumbangan efektif sebesar 41,8% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 58,2% merupakan sumbangan dari variabel lain diluar dari penelitian.

Hasil uji regresi mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai $F_{hitung} = 49,678$ dan $t_{hitung} = 7,048$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 (p < 0,05). Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Diperoleh hasil koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,457 nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 45,7% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 54,3% merupakan sumbangan dari variabel lain diluar dari penelitian.

Hasil uji regresi mengenai pengaruh religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,584$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 (p < 0,05). Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu terdapat pengaruh religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Diperoleh hasil koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,529 nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini religiusitas dan karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 52,9% terhadap komitmen organisasi, dan 47,1% merupakan sumbangan dari variabel lain diluar dari penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis dan diperoleh nilai $F_{hitung} = 42,410$ dan $t_{hitung} = 6,512$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 (p < 0,05). Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh

signifikan religiusitas terhadap komitmen organisasi. Diperoleh R_{square} sebesar 0,418 nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini religiusitas memberikan sumbangan efektif sebesar 41,8% terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian ya dilakukan oleh Prabowo et al. (2019), bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan dapat berkomitmen di tempat kerja dikarenakan dalam agama telah diajarkan bahwa tanggung jawab, tugas, kesetiaan, dan ditetapkannya nilai-nilai agama dapat membuat terbentuknya sebuah komitmen. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Ekizler dan Galiifanova, (2020), menunjukkan jika semakin tinggi religiusitas yang dimiliki individu, maka akan semakin besar komitmennya terhadap perusahaan. Religiusitas menjadi salah satu keyakinan yang terdapat pada diri seseorang yang menunjukkan suatu perilaku dan sikap seseorang dalam upaya menjalankan perannya (Wardianto et al., 2019). Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi akan berusaha berperilaku baik yang mana karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan akan menghasilkan manfaat bagi perusahaan, sedangkan seseorang yang memiliki religiusitas rendah akan selalu berpikir negatif dan tidak berperilaku dengan baik terhadap pekerjaan, yang akhirnya tidak memberikan manfaat pada perusahaan (Rahmatillah et al., 2022). Tingginya religiusitas juga menjadi salah satu faktor meningkatnya komitmen organisasi pada karyawan (Prabowo et al., 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis dan diperoleh $F_{\text{hitung}} = 49,678$ dan $t_{\text{hitung}} = 7,048$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Diperoleh R_{square} sebesar 0,457 nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 45,7% terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan adanya penelitian oleh Handaru et al. (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika lima dimensi karakteristik semakin tinggi, maka komitmen karyawan akan semakin tinggi. Karakteristik pekerjaan yang jelas pada karyawan menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan yang diharapkan dapat memberikan dampak positif yang membuat karyawan memiliki komitmen menjadi tinggi terhadap suatu perusahaan dan memberikan kontribusi yang efektif (Bedagama & Tjahjaningsih, 2021). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang disebabkan oleh faktor tantangan, lingkungan jabatan, konflik peran dan ketidakjelasan peran. Adanya tantangan pekerjaan yang meningkat, akan membuat meningkatnya komitmen karyawan. Sedangkan jika dalam pekerjaan tidak memiliki kejelasan dalam adanya peran pekerjaan, hal tersebut membuat menurunnya komitmen pada organisasi (Ekayanti et al., 2019).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis dan diperoleh diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 32,584$ dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu terdapat pengaruh religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Diperoleh hasil koefisien determinasi R_{square} sebesar 0,529 nilai tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini religiusitas dan karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 52,9% terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki religiusitas dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan agar keyakinannya untuk selalu berperilaku baik terhadap perusahaan dengan tujuan akan memberikan manfaat

terhadap perusahaan (Nurshilasari & Rijanti, 2021). Wardianto et al. (2019) menyatakan bahwa religiusitas dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Artinya perilaku dan sikap manusia digambarkan dengan adanya sistem keyakinan yang telah dibuktikan oleh peran individu. Religiusitas dipandang dapat mempengaruhi nilai agama dan moral. Sebuah tugas, perilaku yang setia, bertanggung jawab, dan hal-hal yang dapat membuat karyawan menetapkan sebuah komitmen ditempat kerja diajarkan oleh agama. Begitu pula dengan karakteristik pekerjaan, dengan adanya kejelasan peran pekerja untuk melaksanakan tujuan perusahaan dengan baik dan maksimal maka komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak akan menurun karena memiliki peran yang jelas pada perusahaan (Puspita, 2020). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat-sifat dari pekerjaan yang dihadapi individu. Steers dan Porter (Rizki et al., 2014) menyatakan bahwa salah satu faktor pendorong terjadinya komitmen organisasi adalah karakteristik pekerjaan dimana karyawan merasakan bagaimana sifat-sifat pekerjaan mempengaruhi persepsinya dalam memandang pekerjaannya tersebut. Penelitian lain yang mendukung yaitu dilakukan oleh Konya et al., (2016) bahwa karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini ditemukan pengaruh yang positif signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh religiusitas dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian divisi operasional Toserba Syariah di Kota Banjar dapat disimpulkan bahwa, religiusitas dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Divisi Operasional Toserba Syariah di Kota Banjar. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa religiusitas dan karakteristik pekerjaan memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi di kalangan karyawan Muslim.

Saran

Hasil penelitian ini memberikan saran bagi perusahaan untuk lebih mempertimbangkan faktor-faktor religiusitas dan karakteristik pekerjaan dalam merancang kebijakan dan program pengembangan karyawan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, disarankan agar manajemen Toserba Syariah memperkuat aspek religiusitas di lingkungan kerja serta mengoptimalkan karakteristik pekerjaan yang mendukung motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan mengembangkan strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Kepustakaan

- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2011). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas problem-problem psikologi* (S. Ardani, Ed.). Pustaka Belajar.
- Bedagama, F. M. H., & Tjahjaningsih, E. (2021). Bagaimana komitmen organisasional memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan employee engagement terhadap kinerja. *Telaah Bisnis*, 22(1), 19–32.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 181–190. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Ekizler, H., & Galiifanova, A. (2020). The effect of religiosity on organizational commitment through work values. *Alphanumeric Journal*, 8(2), 181–200.

<https://doi.org/10.17093/alphnumeric.754682>

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, A. A. (2013). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT “X” Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 238–256.
- Kónya, V., Matic, D., & Pavlović, J. (2016). The influence of demographics, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*, 13(3), 119–138.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93–100.
- Ma’rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443–445. <https://doi.org/10.20473/vol9iss20195pp443-445>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh religiusitas, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PDAM Tirta Moedal Jl. Kelud Raya Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 16(2), 84–91.
- Oktorita, Y., Rosyid, H. F., & Lestari, A. (2015). Hubungan antara sikap terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan pada perusahaan. *Jurnal Psikologi*, 28(2), 116–132. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7685>
- Prabowo, A. T., Mariatin, E., & Novliadi, F. (2019). Impact of organizational culture and religiosity on organizational commitment in sharia banking employees. *Journal for Advanced Research in Applied Sciences*, 6(11), 27–30.
- Pramana, N. N. A. M. A., & Mujiati, N. W. (2020). Work family conflict, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2374–2393. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p16>
- Puspita, T. Y. (2020). Pengaruh persepsi karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan mediasi komitmen pertumbuhan dan normatif karyawan. *IJurnal Infokam*, 16(1), 13–24.
- Rahmatillah, V. A., Abidin, Z., & Komalasari, S. (2022). Pengaruh religiusitas dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan PT. Panca Teknik Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.18592/jah.v3vi1i.5048>
- Rizki, M., Hendriani, S., & Fitri, K. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan di PT. Delta Internusa Pekanbaru. *JOM Fekon*, 1(2), 1–14.
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh religiusitas dan tanggung jawab sosial terhadap etos kerja Islami pada karyawan lembaga filantropi. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 191. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.4968>
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of*

Organizational Behavior, 21(2), 131–146. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<131::AID-JOB39>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<131::AID-JOB39>3.0.CO;2-Q)

- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (Studi pada karyawan PT. Manado Media Grafika). *Jurnal Profit*, 6(2), 23–31.
- Tanadi, C., Syawaluddin, & Okta, A. M. (2020). Pengaruh komunikasi dan konflik kerja terhadap komitmen organisasi PT. Surya Tara Jaya Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(2), 36–47.
- Wakhyuni, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan komitmen individu terhadap kinerja personel satuan reserse narkoba Polda DIY. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(10), 1804–1815. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i10.439>
- Wardianto, M., Rohman, A. F., & Wusko, A. U. (2019). Pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi ditinjau dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. *Sekesta Bisnis*, 6(2), 68–76. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1700>
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7022–7049.
- Widhyani, M., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen karyawan pada Bank Muamalat Cabang Nusa Tenggara Barat tahun 2018. *Journal E-Proceeding of Management*, 6(1), 477–484.
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2014). Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 1(5), 305–323. <https://doi.org/10.20473/vol1iss20145pp305-323>