

PENGARUH BUDAYA RELIGIUS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

Nur Aini
12211506

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
Email: aini.syah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh budaya religius organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Islam Sultan Agung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei karyawan di Universitas Islam Sultan Agung. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik statistik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya religius organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai agama Islam yang tercermin dalam budaya organisasi universitas memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap universitas berdampak positif pada produktivitas dan dedikasi mereka. Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang interaksi antara budaya religius organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di Universitas Islam Sultan Agung. Hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan memperkuat budaya organisasi yang berlandaskan agama.

Kata Kunci : Budaya, Religius, Komitmen, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to investigate the influence of organizational religious culture and organizational commitment on employee performance at Sultan Agung Islamic University. This research uses quantitative research methods by collecting data through employee surveys at Sultan Agung Islamic University. The collected data is then analyzed using relevant statistical techniques. The research results show that organizational religious culture has a positive and significant effect on employee performance. These results indicate that Islamic religious values reflected in the university's organizational culture play an important role in improving employee performance. Apart from that, organizational commitment was also found to have a positive and significant effect on employee performance. This indicates that the level of employee engagement and loyalty towards the university has a positive impact on their productivity and dedication. This research provides deeper insight into the interaction between organizational religious culture, organizational commitment, and employee performance at Sultan Agung Islamic University. The results can be used as a basis for developing more effective human resource management strategies and strengthening religiously based organizational cultures.

Keywords: Culture, Religion, Commitment, Performance.

I. Pendahuluan

Pada era globalisasi yang semakin berkembang, persaingan di dunia bisnis dan organisasi semakin ketat. Suatu organisasi dapat dikatakan sebagai yang terdepan dan produktif jika organisasi tersebut memiliki SDM yang berkualitas. Dewasa ini dalam mengikuti perkembangan zaman dan tren, suatu perusahaan dituntut harus dapat mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas sebagai cara untuk dapat berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi.

Dalam upaya untuk mencapai keunggulan kompetitif, manajemen organisasi menghadapi tantangan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut (Devi & Harefa, 2021) Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan dan keterampilan yang dimiliki seseorang elemen kunci yang memberikan dampak signifikan pada produktivitas, mutu pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Putri Adhity et al., 2023) Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai standar yang ditetapkan oleh Perusahaan. Kinerja karyawan diukur dengan keterampilan dan waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor penting yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah budaya religius organisasi dan komitmen organisasi. Budaya religius organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, dan etika yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama yang dianut oleh organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi mengukur tingkat keterikatan, dedikasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) telah menunjukkan performa yang luar biasa sebagai Universitas berlandaskan nilai Agama Islam di Indonesia, Hal ini ditunjukkan dengan diraihnya akreditasi Institusi Unggul dari BAN-PT. Pada tahun akademik 2023/2024, Unissula berhasil mencatatkan capaian yang mengesankan dengan jumlah mahasiswa terbanyak di antara perguruan tinggi swasta di Jawa Tengah, yaitu sebanyak 7.013 mahasiswa. Maka dari itu, capaian tersebut juga harus diimbangi dengan kinerja karyawan baik dosen maupun tenaga pendidikan yang baik pula diikuti dengan kinerja dan dedikasi yang tinggi. Sebagai institusi pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, memiliki budaya religius yang mendalam. Nilai-nilai agama Islam, seperti kejujuran, keadilan, dan rasa tanggung jawab, merupakan bagian integral dari budaya organisasi. Selain itu, karyawan di lingkungan universitas ini diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi universitas dalam mendukung pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Implementasi nilai-nilai religiusitas sudah diterapkan di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung Semarang terutama pada Fakultas Agama Islam sebagai motor penggerak Budaya Akademik Islam (BUDAI) bagi mahasiswa maupun seluruh karyawan. Budaya Akademik Islam (BUDAI) dalam Universitas Islam Sultan Agung ini, sebagai misi dalam mendorong secara sadar maupun tidak sadar akan reaksi perilaku tertentu yang sesuai dengan sistem nilai dalam kebudayaan religius. Universitas Islam Sultan Agung Semarang menerapkan budaya religiusitas melalui implementasi Gerakan Shalat berjamaah, Pelaksanaan Thaharah, Pemberlakuan busana islami, adab pergaulan putra putri, dan *islamic learning society* (Mohammad Noviani Ardi & Sulchan, 2020). Dari tahun ke tahun Fenomena *Key Performance Indikator* (KPI) di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung memiliki kenaikan bertahap, kenaikan signifikan terjadi pada tahun 2022, *Key Performance Indikator* (KPI) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung berada pada nilai 93 dan terjadi kenaikan pada tahun 2023 menjadi 95. Budaya religius dan komitmen organisasi dianggap penting di dalam Universitas Islam Sultan Agung

terutama pada Fakultas Agama Islam, namun belum ada penelitian yang secara komprehensif mengeksplorasi pengaruh kedua faktor initerhadap kinerja karyawan di lingkungan universitas ini.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan (Muliana, 2022) tentang Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani (PERSERO) Wilayah Sulawesi, hasil penelitian menyatakan bahwa arah pengaruh variabel Religiusitas terhadap Kinerja bernilai positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2021) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12, hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan dan ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lainnya dilakukan oleh (Tumangken et al., 2020) dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. Hasil penelitian menyatakan secara simultan, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan antara lain pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasional dan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menginvestigasi sejauh mana budaya religius organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan wawasan yang lebih tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan universitas berbasis agama, serta dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen universitas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya religius organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung?
3. Apakah budaya religius organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Kajian Pustaka

2.1. Religiusitas

Religiusitas adalah ekspresi batin dan luar dari keyakinan seseorang terhadap nilai, norma, ritual, dan hukum yang ditetapkan oleh agama mereka. Sikap religius didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang yang telah menanamkan nilai-nilai agama yang tepat dan menggetarkan hatinya untuk selalu taat, yang diekspresikan dalam sikap dan perilaku sehari-hari mereka (Muliana, 2022). Religiusitas secara umum dikaitkan dengan kognisi (pengetahuan dan keyakinan beragama), yang berdampak pada kelekatan emosional atau perasaan emosional tentang agama, serta perilaku, seperti membaca dan memahami kitab suci, dan berdoa.

Terdapat lima indikator religiusitas islam menurut (Muliana, 2022) yang telah dijabarkan El Menouar yang mengacu pada teori Glock&Stark yaitu :

1. Religiusitas dasar mencakup hal-hal yang terkait dengan keyakinan atau keimanan serta praktik penyembahan terhadap agama Islam. Keimanan Islam tidak dapat dipisahkan dari praktik agama itu sendiri. Dalam agama Islam, kata "imaan" mengacu pada keyakinan yang dimaksud. Iman dapat didefinisikan sebagai keyakinan atau perasaan bahwa Allah SWT dapat ditemukan di mana pun. Oleh karena itu, iman semestinya diikuti dengan penyembahan melalui ritual-ritual

- wajib maupun sunnah.
2. *Central Religious Duties* mencakup mencakup lima rukun Islam: syahadat, salat, membayar zakat, puasa di bulan Ramadhan, dan menunaikan haji. Sebagaimana telah disebutkan, norma- norma tersebut merupakan ritual pemujaan yang berupa perilaku yang dapat diamati dalam kehidupan sehari-hari.
 3. *Basic religiosity* yang berfokus pada kesalehan umat Islam. Di sisi lain, aspek sentral dari kewajiban beragama menggambarkan kewajiban keagamaan yang fokus pada kesalehan umat Islam pada tingkat kolektif atau kemasyarakatan. Kewajiban beragama yang disebutkan dalam dimensi ini mempunyai ciri serupa, yaitu beribadah bersama-sama dengan umat Islam lainnya. Lebih lanjut, dimensi ini juga menjelaskan ibadah Islam yang bersifat universal sehingga berbeda dengan kesalehan Ortodoks.
 4. *Religious Experience* ditandai dengan pengalaman keagamaan yang meneguhkan keyakinan dan kewajiban seseorang sebagai pemeluk agama. Item deskriptif untuk dimensi ini mencakup pengalaman keagamaan individu yang sangat pribadi dan tidak terbatas pada kewajiban yang didukung agama. Pengetahuan Keagamaan : Umat beragama harus memiliki pengetahuan dan pemahaman terhadap informasi yang berkaitan dengan agamanya. Pengetahuan agama dapat dikenali dari pengetahuan umat beriman terhadap kitab suci dan ajaran pemuka agama. Dalam Islam, Al-Qur'an dan Hadits merupakan sumber ilmu agama. Oleh karena itu, pengetahuan Islam seorang muslim dapat dipastikan atau diukur dari pemahamannya terhadap Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad SAW.
 5. *Orthopraxis*, Dalam agama apapun, dampak dari perilaku dan praktik keagamaan biasanya dinyatakan secara eksplisit atau implisit. Penerapan Islam dalam kehidupan sehari-hari di luar ritual keagamaan wajib dapat membedakan tingkat ketakwaan umat Islam. Religiusitas dapat diukur dari seberapa baik umat Islam menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut (Kementerian Agama RI, 2023) umat beragama hendaknya selalu berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan norma dan aturan yang diatur oleh agamanya dan berusaha untuk tidak melanggar aturan tingkah laku dan tingkah laku dalam segala aktivitasnya. Oleh karena itu, religiusitas yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan diperlukan agar karyawan dapat terus mempertahankan kinerja yang optimal. Penelitian mengenai hubungan religiusitas dengan motivasi dilakukan oleh (Muliana, 2022) tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT. Pertanian (PERSERO) Sulawesi Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja bernilai positif dan signifikan menunjukkan arah pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja. Jiwa religius merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seluruh karyawan. Jika seorang karyawan mempunyai agama yang tinggi, maka keinginannya akan status dan kinerja yang tinggi pasti akan meningkat. Religiusitas seseorang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi.

2.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, serta keinginan mereka untuk bekerja keras dan terus bekerja dalam organisasi. Menurut Newstrom & Davis, dalam (Tumangken et al., 2020) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap peduli yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Karyawan ingin tetap bersama perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan menunjukkan loyalitas dan motivasi, bekerja keras, berkorban, dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan teori O'Reilly dan Chatman (Nurrahma & Widawati, 2019) ada tiga hal yang mendasari keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi: pertukaran, identifikasi, dan internalisasi. Keterlibatan berbasis pertukaran terjadi ketika karyawan mengharapkan imbalan atas perilaku tertentu. Komitmen berbasis identitas terjadi ketika seseorang merasakan rasa bangga tertentu menjadi anggota suatu organisasi. Komitmen berdasarkan internalisasi menunjukkan keselarasan antara nilai organisasi dan nilai pribadi. Berdasarkan interaksi tersebut, karyawan bersedia berusaha, bekerja keras, dan berkorban untuk perusahaan karena mengharapkan pengakuan dari perusahaan. Pengakuan ini dapat berupa kompensasi, promosi, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Komitmen yang berasal dari identitas karyawan mengacu pada perasaan bangga karyawan menjadi bagian dari organisasi. Selain itu, komitmen berbasis internalisasi berarti nilai-nilai yang dimiliki atau dianut perusahaan diintegrasikan ke dalam diri karyawan dan karyawan merasa memiliki nilai dan ideologi yang sama dengan perusahaan.

Dalam komitmen organisasi terdapat Faktor Penyebab Komitmen Organisasi menurut (Ariyani & Sugiyanto, 2020) diantaranya :

1. Penyebab Komitmen Afektif, Beberapa literatur menunjukkan bagaimana komitmen afektif dapat diperiksa dalam kaitannya dengan karakteristik individu dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Meskipun banyak argumen menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik individu dan komitmen organisasi karena tidak ada profil keterikatan, Mowday dan Steers dalam (Jabri & Ghazzawi, 2019) menyelidiki perankarakteristik individu serta pengalaman yang dimiliki organisasi dapat memprediksi seberapa besar komitmen mereka. kepada organisasi. Pengalaman kerja yang baik yang didasari oleh pengalaman kerja yang baik pada perusahaan lama berarti bekerja pada organisasi yang sudah mapan dan memberikan kenyamanan psikologis sehingga seseorang terbiasa dengan pekerjaannya dan merasa nyaman bekerja pada organisasi tersebut memenuhi janjinya. Sikap terhadap organisasi menjadi semakin tinggi. Karakteristik pribadi seperti usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, etnis, dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasi, dan masa kerja berkorelasi dengan tingkat komitmen. Masa jabatan yang lebih lama di suatu organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa karakteristik karyawan seperti kepemimpinan dan gaya komunikasi mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Penyebab Komitmen Berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan tiga sebab: karakteristik pribadi, investasi, dan alternatif. Investasi di sini meliputi waktu, uang, dan tenaga. Karyawan yang merasa telah berkorban atau menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan uang hingga kehilangan apa yang diberikan. Faktor alternatifnya adalah karyawan yang merasa tidak ada pekerjaan lain yang lebih menarik, cocok, dan menawarkan gaji yang lebih tinggi belum tentu akan bekerja lebih baik dari apa

yang telah dicapainya selama ini

3. Penyebab Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan kehilangan yang ada dalam diri seseorang sejak kecil sebelum diterima dalam organisasi sampai pada saat orang tersebut bergabung dan bekerja dalam organisasi. terdiri dari norma-norma yang tertanam dalam keluarga (ditanamkan melalui keluarga, teman bermain, dan proses sosialisasi lingkungan). Menurut (Dimara, 2023) Meyer & Allen menemukan bahwa komitmen normatif dapat lebih diperkuat dengan adanya kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi. Kontrak psikologis merupakan keyakinan individu mengenai interaksi antara karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi rasa komitmen individu terhadap organisasi. Di sisi lain, ketika karyawan dikomunikasikan dengan norma dan keyakinan bahwa organisasi mengharapkan kesetiiaannya, karyawan juga menunjukkan komitmen norma yang tinggi melalui komunikasi tersebut.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Angraini *et al.*, 2021) yang meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, menemukan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang sangat signifikan. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 sampel yang berasal dari pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

2.3. Kinerja

Menurut Cormick & Tiffin dalam (Wahyuni, L., & Karneli, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan suatu tugas. Menurut Robbins dalam (Wahyuni, L., & Karneli, 2021) kinerja adalah suatu bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh manusia. Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang memberikan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dinilai dari pelayanan yang diberikannya. Misalnya bagaimana karyawan menggunakan waktu, peluang, dan sumber dayanya untuk mencapai kinerja dan hasil kerja. Kinerja yang baik dapat dikenali dari kuantitas yaitu seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, dan kualitas yaitu banyaknya baik atau buruknya hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta melibatkan keterampilan, kesanggupan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat dibebankan sesuai dengan peranannya (Muliana, 2022). Berdasarkan pengertian diatas, kinerja karyawan adalah kegiatan seorang individu atau kelompok secara keseluruhan untuk melakukan suatu tindakan atau tugas tertentu dengan lebih baik atau lebih baik dari yang ditugaskan, dan kinerja seorang karyawan diharapkan dapat memenuhi tujuan dan sasaran. Etika kerja mencirikan perilaku seseorang yang berkualitas, mencerminkan keluhuran budi pekerti yang baik, dan merupakan pendekatan moral dalam melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh keyakinan bahwa pekerjaan mempunyai nilai hakiki bagi seseorang, merupakan norma budaya yang memuat nilai-nilai. Peningkatan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan dan ajaran agama berperan dalam pembentukan sikap dasar hidup.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Prasetyo & Anitra, 2020) diantaranya adalah

1. Integritas karyawan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghindari adanya rasa takut akan ketidakpercayaan atau hilangnya kepercayaan terhadap pekerjaan.
2. Kedisiplinan karyawan, karyawan yang disiplin mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepadanya..
3. Kerjasama merupakan ketika karyawan bekerja sama dan bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan kepemimpinan, mempunyai kepribadian yang kuat, berwibawa, dan berpengaruh, mempengaruhi orang lain, dan memperoleh rasa hormat sehingga bawahan dapat bekerja lebih maksimal.
5. Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan kepadanya

Menurut (Setiawan & Pratama, 2019) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator - indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas adalah manajemen waktu di tempat kerja dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kecukupan jam kerja yang dimaksud dengan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai ketepatan waktu/ketepatan waktu dan kehadiran.
3. Tingkat kehadiran ditentukan oleh banyaknya ketidakhadiran seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kolaborasi antar karyawan adalah kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas tertentu dan mencapai efisiensi yang maksimal serta hasil yang bermanfaat.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

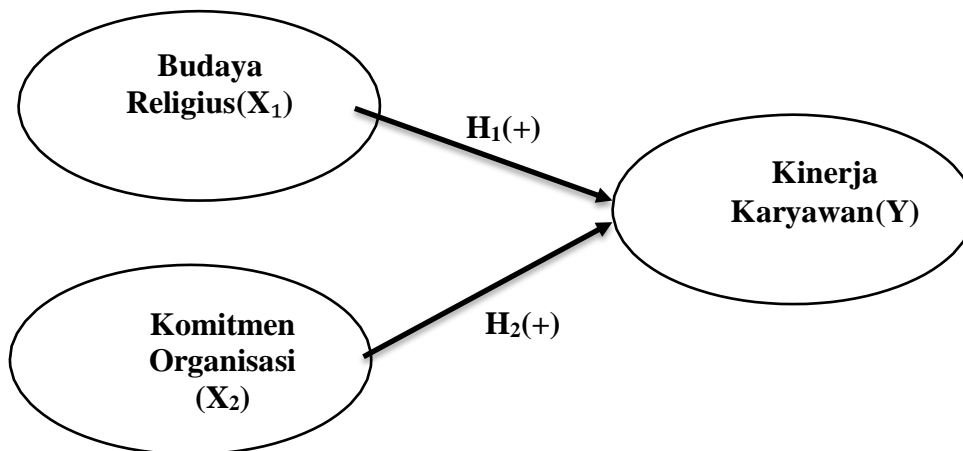
Peneliti(tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(Muliana, 2022)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani (PERSERO) Wilayah Sulawesi	Variabel independen : Kinerja Karyawan Karyawan PT. Pertani (PERSERO) Wilayah Sulawesi Variabel dependen : Religiusitas	hasil penelitian menyatakan bahwa arah pengaruh variabel Religiusitas terhadap Kinerja bernilai positif dan signifikan.
(Prasetyo & Anitra, 2020)	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	Variabel independen : Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan	Hasil penelitian menyatakan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh religiusitas

Peneliti(tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Timur Variabel dependen : Religiusitas	
(Maulana & Fahrullah, 2020)	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan	Variabel independen : Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan Variabel dependen : Religiusitas	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kereligiusitan seseorang tidak dapat menjamin hasil kinerja yang dihasilkan semakin baikpula.
(Hadi Mubarok, Muhammad yafiz, 2023)	Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Bank Muamalat KCU Medan Balaikota	Variabel independen : Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Bank Muamalat KCU Medan Balaikota Variabel dependen : Religiusitas	Religiusitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat KCU MedanBalaikota.
(Tumangken et al., 2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri	Variabel independen : Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri Variabel dependen : Komitmen Organisasional	Hasil penelitian menyatakan secara simultan, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan antara lain pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan,

Peneliti(tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasional dan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan
(Parera & Areros, 2021)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut	Variabel independen : Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut Variabel dependen : Komitmen Organisasional	komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Mantiri et al., 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon	Variabel independen : Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon Variabel dependen : Komitmen Organisasional	Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
(Ardiansyah, 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12	Variabel independen : Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12 Variabel dependen : Komitmen Organisasional	hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan dan ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi afektif terhadap kinerja karyawan
(Suwardi Habib, Abdul Rahman Jannang, 2022)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian	Variabel independen : Komitmen Organisasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi	komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplinkerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah

Peneliti(tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja	Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja Variabel dependen : Komitmen Organisasional	(BKD) Provinsi Maluku Utara. Motivasi
(Wahyuningsih, 2024)	Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan BPR Gianyar Parthasedana	Variabel independen : Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan BPR Gianyar Parthasedana Variabel dependen : Komitmen Organisasional	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5. Model Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2024

2.6. Pengembangan Hipotesis :

Budaya religiusitas merupakan perbedaan individual dalam hal keterkaitan atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu. Perbedaan individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama. Individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama sedangkan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta melibatkan keterampilan, kesanggupan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat dibebankan sesuai dengan peranannya. (Muliana, 2022).

1. Budaya religius terhadap kinerja karyawan : Religiusitas didefinisikan sebagai perbedaan individual dalam hal keterkaitan atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu. Perbedaan individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama. Individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama (Muliana, 2022).

H₁ : Budaya Religius berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengembangan hipotesis variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan : keadaan psikologis yang mengkarakterisasi derajat hubungan karyawan dengan organisasi, yang dapat menentukan bagaimana identifikasi karyawan dengan organisasi, kemauan dan tingkat keterlibatan karyawan sesuai dengan perannya untuk berusaha dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk loyalk dan terus mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi (Muliana, 2022).

H2 : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sidik Priadana, 2021) penelitian kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan, atau dapat disebut juga data-data kualitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dengan mengubah nilai-nilai kualitatif menjadi nilai-nilai kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Dalam metode penelitian kuantitatif, umumnya masalah yang diteliti memiliki cakupan yang lebih luas serta variasi yang lebih kompleks dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan yang ada pada lapangan (Suwarsa, 2021).

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena analisis dalam penelitian ini berdasarkan teori-teori yang sudah ada dan berhubungan dengan topik penelitian. Teori yang digunakan oleh peneliti adalah teori budaya religius dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, Nilai yang dihitung dan diperoleh dari populasi ini disebut dengan parameter. Menurut Sugiyono dalam (Suwarsa, 2021) “menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode sampel jenuh atau sensus dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Swarjana, I. K., & SKM, 2022). Sampel sejumlah 52 karyawan yang terdiri dari 36 dosen dan 16 Tenaga Kependidikan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Kriteria yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sudah bekerja selama minimal 1 tahun.

3.2. Definisi Operasional

Agar penelitian tidak memberikan pengertian yang berbeda kepada peneliti dan pembaca, maka peneliti menuliskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konsep	Indikator
Religiusitas (X ₁)	Religiusitas didefinisikan sebagai perbedaan individual dalam hal ketertarikan atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu. Perbedaan individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam	1. Keyakinan 2. Praktik Agama 3. Pengalaman 4. Pengetahuan Agama 5. Konsekuensi (Muliana, 2022)

Variabel	Definisi Konsep	Indikator
	beragama. individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama (Muliana, 2022).	
Komitmen Organisasional (X ₂)	Keadaan psikologis yang mengkarakterisasi derajat hubungan karyawan dengan organisasi, yang dapat menentukan bagaimana identifikasi karyawan dengan organisasi, kemauan dan tingkat keterlibatan karyawan sesuai dengan perannya untuk berusaha dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk loyalk dan terus mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi (Natalie J Allen, 1990).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebahagiaan bekerja dalam organisasi 2. rasa memiliki terhadap organisasi 3. Kepedulian terhadap masalah yang terjadi dalam organisasi 4. kelekatan emosional terhadap organisasi 5. kewajiban untuk setia pada organisasi (Ariyani & Sugiyanto, 2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh individu dalam mengerjakan tugas sesuai pada pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut (Muliana, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kerjasama 4. Kepemimpinan 5. Tanggung Jawab (Setiawan & Pratama, 2019)

a. Alat Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah data regresi berganda (*multiple regression model*). Menurut (Asyrori & Andani, 2023) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tergangungnya (Y). Penelitian ini menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

1. Regresi Model I (Kinerja Karyawan)

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel budaya religius dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam persamaan regresi linier digunakan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan: } Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Religius

X2 = Komitmen Organisasi

b1 = Koefisien Regresi

b2 = Koefisien Regresi

b. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari data primer. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Beberapa sumber data primer (*primary data*) adalah responden individu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer. Dengan

cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Sedangkan instrumen yang digunakan berupa daftar pertanyaan dengan cara responden akan memilih salah satu alternatif jawaban yang disusun oleh penulis. Pengukuran berdasarkan skala likert didasarkan pada skala data penelitian yang bersifat interval. Maka skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah merujuk pada lima alternatif jawaban, sebagaimana terlihat dibawah ini:

- SS (Sangat Setuju) = 5
- S (Setuju) = 4
- RR (Ragu-Ragu) = 3
- TS (Tidak Setuju) = 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Penyebaran angket menggunakan metode angket tertutup, artinya angket yang disediakan oleh peneliti disusun dengan beberapa alternatif jawaban dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang dianggap benar.

c. Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen penelitian, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas atas daftar kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang disyaratkan. Suatu alat ukur atau instrumen pengumpulan data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika ditolak tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu pengukuran dikatakan valid jika melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas kuesioner digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- N = Jumlah subjek
- X = Skor setiap item
- Y = Skor total
- ($\sum X$)² = Kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai
- ($\sum Y^2$) = Kuadrat jumlah skor nilai
- r_{xy} = Koefisien korelasi *produk moment*

Untuk mengetahui apakah instrumen yang akan di gunakan valid atau tidak, dapat dikonsultasi pada harga tabel (r_{tabel}) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Kriteria bahwa jika harga r_{hitung} lebih besar dari harga r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu menangkap informasi yang sebenarnya

dilapangan. Dengan kata lain reliabilitas suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan dalam sebuah pengukuran. Pengukuran reliabilitas yang paling populer adalah dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*, dimana semakin tinggi koefisien maka instrumen pengukurannya semakin baik. Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,0, maka pengukuran yang digunakan semakin baik. Salah satu teknik yang dapat digunakan adalah dengan metode konsisten internal (*internal consistency*), dalam hal ini digunakan koefisien *Cronbach Alpha* (G). (Sanaky, 2021) Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. SPSS 16.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11}	= Koefesien reabilitas
k	= Banyaknya item soal
$\sum \sigma_i^2$	= Jumlah varians setiap item soal
σ_t^2	= Varians total

Nilai r_{hitung} dapat di konsultasikan pada harga tabel r_{tabel} *Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan reliabel.

d. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan

e. Pengukuran

Untuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dan nominal. Skala interval tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (magnitude) perbedaan preferensi antarindividu. Skala interval digunakan jika respons untuk beragam item yang mengukur suatu variabel bisa dihasilkan dengan skala lima poin, yang kemudian dapat diterapkan pada seluruh item. Pada penelitian ini, skala interval digunakan untuk mengukur kedua variabel, yaitu komitmen organisasi dan kinerja. Skala nominal digunakan untuk mengelompokkan data diri responden. Peneliti menggunakan skala interval untuk mengukur kedua variabel yang diteliti. Adapun dalam skala interval untuk mengetahui seberapa kuat responden untuk mengukur setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner menggunakan skala likert. Dalam kuesioner yang digunakan, didalamnya terdapat indikator-indikator variabel, yang disusun melalui item-item instrumen dalam bentuk pernyataan yang diberikan jawaban setiap item instrumennya (I Komang Sukendra, 2023). Jawaban setiap item diberi skor berupa angka 1-5 dimana tiap angka memiliki nilai yang berbeda. Semakin tinggi angka pilihan (5) maka semakin tinggi pula nilai jawaban diberikan. Sebaliknya, semakin rendah jawaban yang diberikan (1) menunjukkan semakin rendah nilai jawaban yang diberikan responden. Dalam

penelitian ini, Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan karyawan mengenai komitmen organisasional terhadap kinerja. Tabel skor Skala ditunjukkan seperti berikut ini :

Tabel 3.4 Pemberian Skor Berdasarkan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (I Komang Sukendra, 2023)

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi berganda dengan rumus :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Z = variabel terikat yang diproyeksikan
- a = nilai konstanta
- b_1X_1 = koefisien regresi komitmen afektif
- b_2X_2 = koefisien regresi komitmen berkelanjutan

2. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi yang berfungsi apabila peneliti mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi dengan rumus, berikut (Ghozali, 2021)

$$\frac{\sqrt{r} \cdot n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- t hitung = nilai t
- r = nilai koefisien korelasi
- n = jumlah sampel

3. Uji Simultan (Uji f)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi regresi berganda dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. Dengan rumus f hitung sebagai berikut (Widiastuti et al., 2022)

$$F_{hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- f hitung = nilai f yang dihitung
- R = nilai koefisien regresi berganda
- k = jumlah variabel bebas
- n = jumlah sampel

