

Studi Kontribusi Religiusitas terhadap *Work Engagement* Pada Guru SD, SMP, dan SMA

Sinthya Dewi Agustiany, Ali Mubarak

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

sinthyadewia@gmail.com, mubarakspsi@gmail.com

Abstract— Religiosity is considered to be the main predictor of behavior, including at work. Work engagement is a positive work behavior that can provide many benefits for organizational results. Previous research found a positive influence of religiosity on work engagement. The purpose of this study was to examine how strong the contribution of religiosity to work engagement in teachers was. The research design used in this study is a contribution study, the population of this research is elementary, middle and high school teachers so that it uses a stratified random sampling method with a sample of 43 teachers. The analytical technique used in this study is a simple linear regression test. The measuring instrument used is The Centrality of Religious Interreligious Scale (CRSi) from Huber & Huber (2012) which has been adapted by researchers, and the Indonesian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli and Bakker (2003). The results showed that there was a positive and significant influence on work engagement with a contribution of 44.5% to teachers.

Keywords— *Religiosity, Work Engagement, Elementary, Middle, and High School Teacher*

Abstrak— Religiusitas dianggap dapat menjadi prediktor utama dalam bertingkah laku, termasuk dalam bekerja. Work engagement merupakan suatu perilaku kerja positif yang dapat memberikan banyak manfaat bagi hasil organisasi. Penelitian terdahulu mendapati adanya pengaruh positif dari religiusitas terhadap work engagement. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji seberapa kuat kontribusi religiusitas terhadap work engagement pada Guru. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kontribusi, populasi penelitian ini adalah guru SD, SMP dan SMA sehingga menggunakan metode sampling stratified random sampling dengan jumlah sampel 43 Guru. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana. Alat ukur yang digunakan adalah The Centrality of Religiosity Scale Interreligious (CRSi) dari Huber & Huber (2012) yang telah diadaptasi oleh peneliti, dan alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES) versi Indonesia dari Schaufeli dan Bakker (2003). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap work engagement dengan kontribusi sebesar 44,5% pada Guru.

Kata Kunci— *Religiusitas, Work Engagement, Guru SD, SMP, dan SMA*

I. PENDAHULUAN

Work engagement merupakan salah satu isu terkini di bidang pekerjaan yang memiliki fokus pada sumber daya positif pada manusia yang di dalamnya termasuk kekuatan dan kapasitas psikologis, yang dapat diukur, dikembangkan dan diolah secara efektif untuk dapat meningkatkan performa kerja (Schaufeli, Bakker & Salanova dalam Wahyuni, 2017). Work engagement merupakan prediktor performa kerja yang lebih baik daripada kebanyakan konstruksi sebelumnya (Bakker, 2011). Schaufeli & Bakker dalam Bakker (2011) mendefinisikan work engagement sebagai keadaan aktif, positif, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditunjukkan oleh vigor, dedication, dan absorption. Karyawan dengan tingkat work engagement yang tinggi, cenderung menampilkan performa terbaik karena mereka dapat menikmati pekerjaan yang sedang dijalankannya (Bakker & Demerouti, 2008). Religiusitas merupakan konstruk yang pada awal abad ke-20 ini sudah menjadi topik incaran para ilmuwan sosial untuk diselidiki dan sudah menjadi konsep ilmiah secara independent (James & Hall dalam Kraus dkk, 2005). Religiusitas dan kerja merupakan topik yang sedang hangat dibahas selama beberapa tahun terakhir (Benefiel dkk dalam Roznowski & Zarzycka, 2020). Banyak penelitian yang membuktikan bahwa religiusitas memiliki hubungan dengan perilaku kerja, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Simmons, 2008), keterlibatan kerja, identifikasi organisasi, dan kepuasan insentif (Kolodinsky dkk dalam Roznowski & Zarzycka, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Simmons dkk (2008) memberikan hasil bahwa orang dengan religiusitas yang baik berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang bagus.

Bakar dkk (2016) menyatakan bahwa adanya hubungan antara religiusitas dengan work engagement. Penelitian Roznowski & Zarzycka (2020), menyatakan tidak adanya hubungan antara religiusitas dengan work engagement dikarenakan tipe responden yang berasal dari organisasi non-religi. Pada penelitian yang dilakukan Roznowski dan Zarzycka (2020), salah satu bidang pekerjaan yang menjadi sampel penelitian adalah pendidikan, melanjutkan penelitian tersebut, maka pada

penelitian ini akan mengambil bidang pendidikan sebagai sampel penelitian.

Asbari menyatakan bahwa pada era edukasi 4.0, pengetahuan menjadi anak kunci dari setiap pintu perubahan dan perbaikan organisasi (Asbari dalam Hutagalung dkk, 2020). Maka dari itu, gerbong perubahan menjadi tanggung jawab organisasi pendidikan, salah satunya sekolah (Hutagalung dkk, 2020). Sehingga kinerja lembaga pendidikan tidak dapat lepas dari kinerja core competence dari lembaga pendidikan sekolah, yaitu guru (Asbari dalam Hutagalung dkk, 2020). Dari sini dapat dikatakan bahwa guru merupakan kunci dari perubahan, sehingga dibutuhkan guru dengan kualitas kerja yang baik. Kondisi di Indonesia sekarang menunjukkan kualitas guru yang rendah, dari tahun 2012 sampai 2015 sebanyak 1,3 juta guru tidak dapat mencapai nilai minimum pada Uji Kompetensi Guru (Revina, 2020). Pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara yang berkembang, dengan kualitas guru yang menempati peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang, data ini didapat berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring tahun 2016 (Maura, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan variabel religiusitas serta work engagement dan mengetahui seberapa kuat kontribusi religiusitas terhadap work engagement.

II. METODOLOGI

Religiusitas merupakan penghayatan seseorang mengenai agama yang dianutnya, yang tercermin dalam lima dimensi religiusitas: *intellectual*, *ideology*, *public practice*, *private practice*, dan *experience* (Huber & Huber, 2012).

Lima dimensi religiusitas menurut Huber & Huber (2012):

1. *Intellectual*, yang mengacu pada seberapa jauh pengetahuan individu mengenai agamanya, dan bagaimana mereka memandang dan menjelaskan transendensi, agamanya, dan religiusitas.
2. *Ideology*, yang mengacu pada kepercayaan individu terhadap keberadaan tuhan atau sesuatu yang lebih tinggi, juga hubungan antara tuhan atau sesuatu yang lebih tinggi dengan manusia.
3. *Public practice*, yang mengacu pada religius seseorang tercermin dalam partisipasinya melaksanakan ritual keagamaan yang dilaksanakan dalam aktivitas komunitas.
4. *Private practice*, mengacu pada pelaksanaan ritual keagamaan secara individual di dalam ruangan pribadi.
5. *Experience*, mengacu pada pengalaman pribadi mereka terkait keagamaannya.

Alat ukur yang dipakai untuk mengukur religiusitas adalah *The Centrality of Religiosity Scale Interreligious* (CRSi) yang dikembangkan oleh Huber dan Huber (2012) dan diadaptasi oleh peneliti melalui prosedur Beaton

dengan 5 indikator yaitu: *intellectual*, *ideology*, *public practice*, *private practice*, dan *experience*. Alat ukur ini terdiri dari 20 item. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 alternatif jawaban dari Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

Schaufeli & Bakker dalam Bakker (2011) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan aktif, positif, yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditunjukkan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Tiga aspek *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2011):

1. *Vigor*, mengacu pada energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja.
2. *Dedication*, mengacu pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusiasme, dan tantangan.
3. *Absorption*, ditandai dengan konsentrasi penuh dan asyik bekerja, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Alat ukur yang dipakai untuk mengukur *work engagement* adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dengan 3 indikator yaitu: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Alat ukur ini terdiri dari 17 item. Semua item diukur dengan 6 poin frekuensi dengan skala rating dari 1 (tidak pernah), 2 jarang (sekali atau kurang dalam sebulan), 3 kadang-kadang (beberapa kali dalam sebulan), 4 sering (sekali dalam seminggu), 5 sangat sering (beberapa kali dalam seminggu), dan 6 selalu (setiap hari).

A. *Job Demand- Resources Model* (JD-R Model):

1. Job Demand

Merupakan aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental yang berkelanjutan dan oleh karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu (Bakker & Demerouti, 2008)

2. Job Resources

Merupakan aspek dari pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, social, atau organisasi yang memungkinkan: mengurangi *job demand*, juga biaya fisiologis dan psikologis yang terkait (Bakker & Demerouti, 2008). Berfungsi dalam mencapai tujuan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan dan pembelajaran individu (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Bakker & Demerouti, 2008).

3. Personal Resources

Merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan mereka dengan sukses (Hobfoll dkk, 2003 dalam Bakker & Demerouti, 2008).

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SD, SMP, SMA Yayasan Al-Ghifari yang berjumlah 116 guru. Sampel akan diambil dari sebagian populasi yang akan mewakili. Adapun teknik dalam menentukan ukuran

sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + (N X e^2))}$$

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Batas toleransi kesalahan (e= 0,05)

Berdasarkan perhitungan jumlah sample menggunakan rumus Slovin, maka dapat diperoleh :

$$n = \frac{116}{(1 + (116 X (0,05)^2))}$$

= 0.39 ≈ 40

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 40 orang Guru Yayasan Al-Ghifari, dengan komposisi SD 17 orang guru, SMP 13 orang guru, dan SMA 10 orang guru.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan variabel religiusitas serta work engagement dan mengetahui seberapa kuat kontribusi religiusitas terhadap work engagement. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Sebelumnya sudah dilakukan uji asumsi klasik yang menyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bahwa data berdistribusi normal, tidak adanya gejala heteroskedasitas, dan memiliki hubungan yang linear. Berikut hasil dari perhitungan statistika menggunakan SPSS:

TABEL 1. HASIL PENGUKURAN RESPONDEN VARIABEL RELIGIUSITAS

No	Religiusitas	Frekuensi	%
1	Lemah	14	32,56
2	Kuat	29	67,44
	Total	43	100

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap religiusitas, diketahui bahwa 67,44% atau 29 orang guru dikategorikan memiliki religiusitas yang kuat dan 32,56% atau 14 orang guru dikategorikan memiliki religiusitas yang lemah. Hal ini dapat terjadi karena organisasi yang dijadikan sampel penelitian yaitu Yayasan Al-Ghifari memiliki nilai budaya keagamaan yang kental. Religiusitas menjadi prediktor utama para guru dalam bertingkah laku termasuk dalam bekerja. Mengajar, membuat modul materi ajar, dan mengerjakan tugas-tugas harian dianggapnya sebagai suatu ibadah sehingga harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Davidson & Caddell dalam Simmons (2008) bahwa individu yang bekerja dengan manusia lebih mudah terpengaruh oleh identitas religi dibandingkan dengan individu yang bekerja dengan alat, dan guru merupakan pekerjaan yang berhubungan erat dengan manusia.

TABEL 2 REKAPITULASI HASIL PENGUKURAN RESPONDEN VARIABEL WORK ENGAGEMENT

No	Work Engagement	Frekuensi	%
1	Lemah	12	27,91
2	Kuat	31	72,09
	Total	43	100

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap *Work Engagement*, diketahui bahwa 72,09% atau 31 orang guru dikategorikan memiliki *Work Engagement* yang kuat dan 27,91% atau 12 orang guru dikategorikan memiliki *Work Engagement* yang lemah. Hasil ini berarti para guru mempunyai semangat dan energi yang kuat saat mengajar dan membuat materi ajar, antusias dalam menyelesaikan tugas hariannya, dan juga mempunyai konsentrasi tinggi saat mengajar ataupun saat menyiapkan materi ajar.

TABEL 3 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA COEFFICIENTS

Model	Unstandar dized Coefficients		Standardize d Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	9,115	12,913			
(constant)	,837	,146	,667	,706	,484
Var_Religiusitas				5,730	,000

a. Dependent Variabel: Var_WE

Dari tabel 3, menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 9,115, sedangkan nilai religiusitas (b/koeffisien regresi) sebesar 0,837. dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 9,115 + 0,837X$$

Hasil persamaan diatas dapat diartikan konstanta sebesar 9,115 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel *work engagement* sebesar 9,115 koefisien regresi X sebesar 0,837 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai religiusitas maka *work engagement* akan bertambah sebesar 0,837. Koefisien regresi tersebut bersifat positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh religiusitas (variabel X) terhadap *work engagement* (variabel Y) adalah positif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel 3 sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas (X) berpengaruh positif terhadap variabel *Work Engagement* (Y).

TABEL 4 KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.431	8,161

a. predictors: (Constant), Var_Religiusitas

b. Dependent Variable: Var_WE

Penelitian ini menjelaskan bahwa besarnya nilai

hubungan (R) yaitu sebesar 0,667. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,445 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi variabel bebas (religiusitas) terhadap variabel terikat (*work engagement*) adalah sebesar 44,5%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakar dkk (2016) yang membuktikan bahwa religiusitas memainkan peran penting dalam *work engagement*. Dari penelitian Bakar dkk (2016), menemukan bahwa religiusitas berperan sebagai *personal resources* dan *job resources* yang mana dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Dengan adanya kedua sumber ini akan menghasilkan emosi positif yang dirasakan oleh para guru. Emosi positif ini dapat berupa rasa semangat, berenergi, rasa senang, dan signifikansi saat bekerja, yang kemudian akan memotivasi para guru dalam menyelesaikan tugas-tugas hariannya dan menunjukkan performa kerja terbaik yang akhirnya bisa meningkatkan *work engagement* para guru.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat kontribusi religiusitas terhadap *work engagement* pada Guru Yayasan Al-Ghifari didapatkan simpulan hasil:

1. Religiusitas Guru Yayasan Al-Ghifari berada pada tingkat yang kuat. Para guru menempatkan religiusitas sebagai faktor penting dalam bertingkah laku.
2. *Work engagement* Guru Yayasan Al-Ghifari berada pada tingkat kuat. Para sudah terikat dengan pekerjaannya, yang dapat dilihat dari semangat yang kuat dalam bekerja, mempunyai rasa signifikansi dan antusias tinggi dalam bekerja, dan juga mempunyai konsentrasi tinggi saat bekerja.
3. Terdapat pengaruh kuat dan signifikan positif religiusitas terhadap *work engagement* pada Guru di Yayasan Al-Ghifari, yang artinya semakin kuat tingkat religiusitasnya maka semakin kuat pula tingkat *work engagement* guru tersebut.

ACKNOWLEDGE

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmatnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat serta pengetahuan bagi banyak pihak. Terutama pihak yang terkait dan membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terimakasih dan memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dosen pembimbing saya, Ali Mubarak, S.Psi., M.Psi yang sudah membimbing dan membantu mengarahkan saya dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.
2. Teman-teman satu bimbingan saya, Revia, Ai Ela, dan Nadya atas bantuan dan dukungannya dan juga perjuangan bersama dalam penyusunan

skripsi ini.

3. Seluruh pihak Yayasan Al-Ghifari atas kesediaannya membantu dan bekerjasama dengan saya dalam penelitian ini. Seluruh pihak Yayasan Al-Ghifari atas kesediaannya membantu dan bekerjasama dengan saya dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achour, M., Mohd Nor, M. R., & Mohd Yusoff, M. Y. Z. (2015). Work-family demand and subjective well-being among female academicians: the role of muslim religiosity. *The Role of Muslim Religiosity. Rev Relig Res* 57, 419–433. <https://doi.org/10.1007/s13644-015-0221-6>
- [2] Bakar, R. A., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2016). Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–28. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1254103>
- [3] Bakker, A. B., (2011). An evidence-based model of work engagement. *Association for Psychology Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- [4] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Journal of Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [5] Choi, Y. (2010). Religion, religiosity, and south Korean consumer switching behaviors. *Journal of Consumer Behaviour*, 9, 157–171. <https://doi.org/10.1002/cb.292>
- [6] Fauzan., Tyasari, I. (2012). Pengaruh religiusitas dan etika kerja islami terhadap motivasi kerja. *Modernisasi*, 8(3), 206–232. https://www.researchgate.net/publication/307667808_PENGARUH_RELIGIUSITAS_DAN_ETIKA_KERJA_ISMI_TERHADAP_MOTIVASIKERJA
- [7] Glock, C. Y. (2006). On the study of religious commitment. *Religious Education: The Official Journal of The Religious Education Association*, 57(S4), 98–110. <http://dx.doi.org/10.1080/003440862057S407>
- [8] Hadjam, M. N. R., & Nasiruddin, A. (2003). Peranan kualitas ekonomi, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi*, (2), 72–80. <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7026>
- [9] Hakanen, J. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W.B. (2005). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(2006), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- [10] Holdcroft, B. (2006). What is religiosity?. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 10(1), 89–103. https://www.researchgate.net/publication/313617744_What_Is_Religiosity
- [11] Huber, S., & Huber, W. O. (2012). The centrality of religiosity scale (CRS). *Journal of Religions*, 3, 710–724. <https://doi.org/10.3390/rel3030710>
- [12] Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti., & Yuwono, T. (2020). Peran religiusitas, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan mediasi organizational citizenship behavior terhadap kinerja guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/483>
- [13] Ikwana, M. (2019). Penerapan nilai-nilai religiusitas individu dalam mencapai kepuasan kerja dosen. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 58–74. <http://repository.unusa.ac.id/5968/1/Pe%20nerapan%20Nilai-Nilai%20Religiusitas%20Individu%20Dalam%20Mencapai%20Kepuasan%20Kerja%20Dosen.pdf>

- [14] Krauss, S. E., Hamzah, A. H., Suandi, T., Noah, S. M., Mastor, K. A., Juhari, R., Kassan, H., Mahmoud, A., Manap, J. (2005). The muslim religiosity personality measurement inventory (MRPI)'s religiosity measurement model: toward filling the gaps in religiosity research on muslims. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 13(2), 131-145. <https://www.semanticscholar.org/paper/Te-Muslim-ReligiosityPersonalityMeasurement-theKraussHamzah/ec2b9fe53da44cfb8d5eb09268d13669a60e1df>
- [15] Kuntari, C. M. I. S. R. (2015). Hubungan work- family enrichment dengan work engagement pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(1), 407-417. https://www.researchgate.net/publication/317260429_HUBUNGAN_WORKFAMILY_ENRICHMENT_DENGAN_WORK_ENGAGEMENT_PADAPERAWA_T_WANITA
- [16] Maura, A. (2018, Juni 22). Fakta kualitas guru di Indonesia yang perlu anda ketahui. Ruang guru. <https://www.ruangguru.com/blog/faktakualitas-guru-di-indonesia-yang-perluandaketahui>
- [17] Nugroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada guru yang memiliki sertifikasi di SMPN Kecamatan Nganjuk. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1-4. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/2790>
- [18] Rahmawati, H. K. (2016). Kegiatan religiusitas masyarakat marginal di Argopuro. *Jurnal Community Development*, 1(2), 35-52. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/omdev/article/view/2584>
- [19] Revina, S. (2020, Oktober 13). Mengapa kualitas guru di Indonesia masih rendah?. *Magdalene*. <https://magdalene.co/story/mengapakualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>
- [20] Rozikan, Zakiy, M. (2019). Pengaruh religiusitasan tanggung jawab sosial terhadap etos kerja islami pada karyawan lembaga filantropi. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 20(2), 191209. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.phpSLAMADINA/article/view/4968>
- [21] Roznowski, B., & Zarzycka, B. (2020). Centrality of religiosity as a predictor of work orientation styles and work engagement: a moderating role of gender. *Journal of Religions*, 11(387), 1-12. <https://doi:10.3390/rel11080387>
- [22] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a across-national study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publicatins/Schaufeli/251.pdf>
- [23] Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10. <https://www.researchgate.net/publication230580677WorkEngagementWhatDOWKnowandWhereDoWeGoWorkEngagemntineverydayLifeBusinessandAcademia>
- [24] Silalahi, U. (2017). Metode penelitian sosial kuantitatif. Bandung: Refika Aditama Simmons, E. Sikorska. (2008). Religiosity and work-related attitudes among paraprofessional and professional staff in assisted living. *Journal of Religion, Spirituality and Aging*, 18(1), 65-82. http://dx.doi.org/10.1300/J496v18n01_05
- [25] Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [26] Susanti, R. (2015). Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 94-102. <http://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/pikologi/article/view/1400>
- [27] Topchyan, R., & Woehler, C. (2020). Do teacher status, gender, and year of teaching experience impact job satisfaction and work engagement?. *Journal of Education and Urban Society*, 00(0), 1-27. <https://doi:10.177/001324520926161>
- [28] Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self-efficacy terhadap work engagement pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 39-47. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1632>
- [29] Yudiani, E. (2016). Etos kerja islami dosen fakultas ushuluddin dan pemikiran islam UIN Raden Fatah Palembang ditinjau dari religiusitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 2(1), 1-15. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/105>
- [30] Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/1390>
- [31] Zamralita. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 338-345. DOI:10.24912/jmishumsen.v1i1.374
- [32] Azizah Ayu Nisyia Nur, Djamhoer Temi Damayanti. (2021). *Studi Deskriptif Adversity Quotient pada Guru PG/TK X Bandung*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 11-17.