



Pengaruh Religiositas Di Tempat Kerja Terhadap Penurunan Intensi Turnover Karyawan: Tinjauan Literatur Sistematis

The Influence of Workplace Religiosity in Reducing Employee Turnover Intention: A Systematic Literature Review

^{1✉}Josafat Gracia Ginting

Universitas Negeri Makassar
josafat.gracia.ginting@unm.ac.id

²Ahmad Rais Habib

Universitas Negeri Makassar
ahmad.raishabib@unm.ac.id

³A. Nurfiana Haz

Universitas Negeri Makassar
Andinurfianahaz@unm.ac.id

Abstrak

Fenomena intensi turnover telah menjadi salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Faktor internal individu, seperti nilai-nilai religius dan spiritualitas di tempat kerja, memiliki peran penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran religiositas kerja dalam mengurangi intensi turnover karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan berpedoman pada kerangka Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar dan Crossref menggunakan Publish or Perish 8, yang menghasilkan 37 artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk periode 2015–2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiositas kerja, yang dalam sebagian besar penelitian direpresentasikan melalui konsep workplace spirituality dan spirituality at work, cenderung memiliki hubungan negatif dengan intensi turnover. Hubungan tersebut dipengaruhi oleh berbagai variabel, seperti komitmen organisasi, komitmen afektif, keterikatan kerja, burnout, budaya organisasi, dan dukungan di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kajian mengenai religiositas kerja masih memerlukan eksplorasi konseptual lebih lanjut melalui penelitian di masa mendatang. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme yang mendasari pengaruh religiositas kerja serta memperluas pemahaman mengenai kontribusinya dalam lingkungan kerja.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Tinjauan Literatur Sistematis, Intensi Turnover, Religiositas Kerja

Abstract

The phenomenon of turnover intention has become one of the major challenges in human resource management, as it can affect organizational stability and sustainability. Individual internal factors, such as religious values and spirituality in the workplace, play an important role in influencing employees' decisions to remain in or leave an organization. This study aims to explore the role of work religiosity in reducing employees' turnover intention. The method employed in this study is a Systematic Literature Review (SLR) guided by the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) framework. The literature search was conducted through the Google Scholar and Crossref databases using Publish or Perish 8, resulting in 37 articles that met the inclusion criteria for the period 2015–2026. The findings indicate that work religiosity, which is predominantly represented through the concepts of workplace spirituality and spirituality at work, tends to have a negative relationship with turnover intention. This relationship is influenced by variables such as organizational



commitment, affective commitment, work engagement, burnout, organizational culture, and workplace support. This study indicates that research on work religiosity requires further conceptual exploration through future studies. Further research is expected to provide deeper insights into the mechanisms underlying the influence of work religiosity and broaden the understanding of its contribution within the workplace environment.

Keywords: Employee Performance, Systematic Literature Review, Turnover Intention, Work Religiosity

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan permasalahan yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena *turnover* mencerminkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan dapat menimbulkan biaya rekrutmen, kehilangan tenaga kerja berpengalaman, serta gangguan terhadap stabilitas organisasi (Sreeja et al., 2023). Selain kompensasi dan kondisi kerja, *turnover intention* juga dipengaruhi faktor psikologis, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterikatan karyawan (Fitriasari, 2020). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor yang mendukung retensi karyawan menjadi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Abbasi, 2015).

Sejalan dengan perkembangan kajian perilaku organisasi, penelitian mulai bergeser dan berfokus pada faktor internal individu yang berkaitan dengan nilai, makna, dan pengalaman kerja. Karyawan tidak hanya mempertimbangkan aspek material, tetapi juga kesesuaian nilai pribadi, tujuan pekerjaan, dan hubungan sosial dalam organisasi (Adi & Fithriana, 2020). Dalam konteks tersebut, *workplace spirituality* menjelaskan bagaimana karyawan memperoleh makna, tujuan, dan keterhubungan melalui pekerjaannya yang pada akhirnya dapat memperkuat hubungan dengan organisasi dan berpotensi menurunkan *turnover intention* (Musa et al., 2021; Febriani et al., 2023).

Salah satu konsep yang berkembang dalam kajian tersebut adalah religiusitas di tempat kerja, yaitu nilai religius yang dibawa individu ke dalam lingkungan pekerjaan dan memengaruhi cara individu memandang pekerjaan, tanggung jawab, serta hubungan dengan organisasi (Park & Martinez, 2022). Religiusitas di tempat kerja memiliki keterkaitan dengan konsep *workplace spirituality* karena keduanya menekankan pentingnya nilai akan makna sebuah pekerjaan, dan keselarasan antara nilai individu dengan lingkungan kerja (Korankye & Amakyewaa, 2021). Nilai religius dalam pekerjaan dapat meningkatkan perilaku positif seperti komitmen organisasi, loyalitas, dan keterlibatan kerja (Chinomona et al., 2017; Manoppo et al., 2018).

Hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention* menunjukkan bahwa nilai religius dalam pekerjaan memiliki kecenderungan untuk mengurangi keinginan karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan yang merasakan adanya nilai spiritual dalam pekerjaan cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah (Bhaskar & Mishra, 2019). Religiusitas di tempat kerja dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan keinginan untuk bertahan (Nguwasen, 2021; Saralita & Ardiyanti, 2020). Nilai spiritual dapat membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan dan mengurangi dampak negatif tuntutan kerja terhadap



keputusan untuk keluar dari organisasi. Hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui beberapa variabel psikologis dan organisasi.

Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang sering ditemukan sebagai mediator karena nilai spiritual dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Anvari et al., 2017). Komitmen afektif berperan dalam penting menjelaskan bagaimana hubungan emosional karyawan terhadap organisasi dapat menurunkan kecenderungan *turnover* (Ellerman, 2025). Selain meningkatkan komitmen organisasi, keterikatan kerja juga merupakan variabel penting yang dapat diperkuat, karena karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki hubungan yang lebih kuat dengan pekerjaan dan organisasinya. (Ma'arof et al., 2024).

Meskipun kajian mengenai nilai religius dan spiritual dalam pekerjaan terus berkembang, penelitian sebelumnya masih memiliki beberapa keterbatasan. Sebagian besar studi berfokus pada konsep *workplace spirituality*, sementara religiusitas di tempat kerja sebagai konstruk yang lebih spesifik masih terbatas. Penelitian juga banyak dilakukan pada sektor tertentu, seperti pendidikan, perbankan, kesehatan, dan bisnis, sehingga penerapannya pada berbagai konteks pekerjaan masih belum luas (Ashfaq et al., 2020). Selain itu, dominasi pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional membatasi pemahaman hubungan antarvariabel dalam jangka panjang (Adi & Fithriana, 2020).

Keterbatasan tersebut menunjukkan perlunya pemetaan penelitian mengenai religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention* secara sistematis. *Systematic Literature Review* (SLR) dapat digunakan untuk mengidentifikasi perkembangan penelitian, pola hubungan antarvariabel, serta faktor yang memengaruhi hubungan tersebut (Raamkhumar & Swamy, 2024). Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi peran work religiosity dalam mengurangi *turnover intention*, termasuk mengidentifikasi variabel mediator yang berperan dalam hubungan tersebut. Kajian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman teoritis mengenai posisi religiusitas di tempat kerja dalam kajian perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Conservation of Resources (COR) Theory

Conservation of Resources (COR) Theory diperkenalkan oleh Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989 dan menjelaskan bahwa individu cenderung memperoleh, mempertahankan, serta melindungi sumber daya yang bernilai, baik berupa aspek material, psikologis, sosial, emosional, maupun nilai individu (Musa et al., 2021). Dalam lingkungan kerja, kehilangan sumber daya akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan dapat memicu stres, *burnout*, serta meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, sumber daya positif seperti religiusitas di tempat kerja, makna pekerjaan, dan dukungan organisasi dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan psikologis dan meningkatkan keterikatan terhadap organisasi (Bhaskar & Mishra, 2019).



Dalam perspektif *COR Theory*, religiusitas di tempat kerja dapat dipandang sebagai sumber daya internal yang membantu karyawan menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan (Salim et al., 2020). Nilai religius dan spiritual dalam pekerjaan dapat meningkatkan makna kerja, komitmen organisasi dan keterikatan kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap rendahnya turnover intention (Nguwasen, 2021; Mulyanti et al., 2025). Selain itu, religiusitas di tempat kerja dapat membantu mengurangi dampak tuntutan pekerjaan dan *burnout* melalui penguatan ketahanan psikologis individu. *COR Theory* juga menekankan peran sumber daya eksternal seperti dukungan organisasi, budaya organisasi, dan *workplace support* dalam memperkuat pengalaman positif karyawan (Hussain & Hussain, 2020). Dengan demikian, *COR Theory* relevan untuk menjelaskan bahwa religiusitas di tempat kerja sebagai sumber daya psikologis internal dapat membantu karyawan menghadapi tekanan kerja, memperkuat keterikatan dengan organisasi, dan pada akhirnya mengurangi turnover intention (Ashfaq et al., 2020).

Work Religiosity

Work religiosity atau religiusitas di tempat kerja merupakan konsep yang menjelaskan keterlibatan nilai, keyakinan, dan prinsip religius individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Konsep ini berkaitan dengan bagaimana karyawan memberikan makna terhadap pekerjaan, membangun hubungan dengan lingkungan kerja, serta mengintegrasikan nilai personal dengan tujuan organisasi. Beberapa penelitian menggunakan istilah yang memiliki kedekatan konseptual seperti *workplace spirituality* dan *spirituality at work* untuk menjelaskan peran nilai internal individu dalam lingkungan kerja (Park & Martinez, 2022). Religiusitas di tempat kerja dipandang sebagai aspek yang membantu karyawan menemukan makna pekerjaan, meningkatkan rasa keterlibatan, serta membangun kesesuaian nilai antara individu dan organisasi (Febriani et al., 2023). Nilai religius dan spiritual dalam pekerjaan memiliki hubungan dengan berbagai sikap kerja positif seperti komitmen organisasi, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja (Anvari et al., 2017). Meskipun demikian, religiusitas di tempat kerja memiliki karakteristik yang lebih spesifik karena menekankan pengaruh keyakinan dan nilai keagamaan individu terhadap perilaku kerja (Chinomona et al., 2017).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi yang muncul sebelum keputusan turnover aktual terjadi. Konstruk ini sering digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena dapat menjadi indikator awal terhadap potensi kehilangan karyawan dalam organisasi (Sreeja et al., 2023). Faktor yang memengaruhi *turnover intention* tidak hanya berasal dari aspek pekerjaan seperti beban kerja, kepuasan kerja, dan kondisi organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti komitmen organisasi, keterikatan kerja, dan persepsi dukungan organisasi (Fitriasari, 2020). Adapun *workplace spirituality* dan nilai religius dalam pekerjaan memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* karena mampu meningkatkan keterikatan emosional serta rasa memiliki karyawan terhadap organisasi (Bhaskar & Mishra, 2019). Hubungan tersebut juga diperkuat oleh beberapa variabel mediasi seperti komitmen organisasi, keterikatan kerja dan dukungan organisasi yang



berperan dalam menjelaskan bagaimana nilai spiritual dalam pekerjaan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Penelitian SLR digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada kemampuannya dalam menyusun kajian literatur secara sistematis dan transparan, serta mampu menyajikan telaah literatur yang komprehensif, terstruktur dan mendalam terkait isu yang dikaji (Tan et al., 2020). Penelitian ini mengadopsi pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) berdasarkan panduan yang dikemukakan oleh Wang et al. (2023). Proses pelaksanaan SLR tersebut terdiri atas tiga tahapan utama, yaitu; (1) *planning the review*, yang mencakup identifikasi alasan dan kebutuhan dilakukannya kajian serta penyusunan pertanyaan penelitian; (2) *conducting the review*, yang meliputi strategi pencarian literatur, proses seleksi artikel yang relevan, serta teknik ekstraksi data dari studi yang terpilih; dan (3) *reporting the review*, yaitu penyajian dan interpretasi hasil temuan dari proses kajian literatur. Setiap tahapan tersebut dijelaskan secara lebih rinci pada setiap tahapannya. Proses penyaringan literatur dalam penelitian ini mengikuti pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) untuk memastikan proses identifikasi, seleksi, dan pelaporan artikel dilakukan secara sistematis dan transparan (Wang et al., 2023).

Planning the Review

Pada tahap ini, peneliti melakukan perumusan research question dengan mengacu pada kerangka PICO (*Population, Intervention, Comparison, Outcome*) karena kerangka ini membantu peneliti merumuskan research question secara sistematis (Tamimi & Sopiah, 2022). Adapun pertanyaan penelitian dirumuskan dan disesuaikan dengan topik kajian dengan mengacu pada unsur PICO, sebagaimana diuraikan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Pico Framework

PICO	Information
Population	Employee
Intervention	Work Religiosity
Outcome	Reduce Turnover Intention

Penelitian ini dirumuskan berdasarkan beberapa *research question* sebagai berikut:

1. Bagaimana perkembangan penelitian mengenai religiusitas di tempat kerja dan religiusitas di tempat kerja dari waktu ke waktu?
2. Bagaimana hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention* berdasarkan penelitian empiris yang telah dilakukan?
3. Faktor apa saja yang menjadi mediator dalam hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention*?
4. Bagaimana kesenjangan penelitian dan arah penelitian masa depan yang dapat diidentifikasi dalam studi religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention*?

Pencarian studi dilakukan pada 2 basis data yaitu dari database google scholar dan crossref. Dalam pencarian data dalam database, peneliti menggunakan

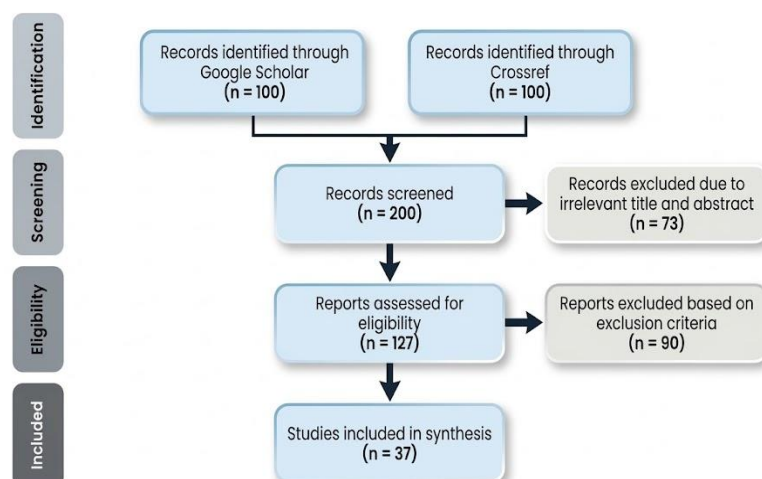


software *Publish or Perish 8* (PoP) dengan menetapkan jumlah maksimal data pada setiap database ialah 100 data. Total 200 data didapatkan peneliti dari proses pencarian awal. Untuk memperoleh literatur yang relevan dengan topik penelitian yang kompleks, digunakan kombinasi kata kunci pencarian (*search strings*). Kunci yang digunakan pada *software* ialah "Work Religiosity" AND "Employee" AND "Turnover Intention". Selanjutnya, peneliti melakukan proses analisis terhadap artikel yang diperoleh melalui pemeriksaan judul dan abstrak. Setelah itu peneliti menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi.

Adapun kriteria inklusi dapat dijabarkan sebagai berikut; (1) artikel yang menjawab research question penelitian; (2) artikel internasional bereputasi; (3) artikel full akses; (4) artikel berbahasa Inggris; (5) dan artikel terbit antara tahun 2015 – 2026. Adapun artikel yang tidak memiliki kriteria inklusi yang ditetapkan masuk dalam kriteria eksklusi. Pencarian literatur terakhir dilakukan pada 2 Agustus 2026 hingga 5 Agustus 2026. Proses seleksi studi tersebut disajikan melalui diagram alur (*flow diagram*) pada Gambar 1. Berdasarkan seluruh tahapan seleksi, diperoleh sebanyak 37 studi yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian ini.

Conducting the review

Dalam tahapan identifikasi, penyaringan, dan seleksi artikel, penelitian ini menerapkan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)* sebagai acuan utama. Penggunaan PRISMA bertujuan untuk memastikan proses pelaksanaan *Systematic Literature Review (SLR)* dilakukan secara sistematis, transparan, dan terstruktur (Tan et al., 2020). Melalui diagram alur PRISMA, setiap tahapan mulai dari proses identifikasi literatur, penyaringan artikel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, hingga penetapan studi yang digunakan dalam tinjauan akhir dapat dijelaskan secara jelas dan mudah dipahami oleh pembaca. Rangkaian proses seleksi artikel berdasarkan pedoman PRISMA. Rangkaian proses seleksi artikel berdasarkan pedoman PRISMA disajikan pada Gambar 1 berikut.





Reporting the review

Berdasarkan hasil pemetaan terhadap 37 artikel yang termasuk dalam kriteria inklusi (*included studies*), penelitian mengenai *work religiosity* dan *turnover intention* menunjukkan perkembangan yang dinamis selama periode 2015–2026. Distribusi publikasi menunjukkan bahwa jumlah penelitian tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan 9 artikel (24,32%), kemudian diikuti oleh tahun 2021 sebanyak 7 artikel (18,92%). Tingginya publikasi pada periode tersebut menunjukkan meningkatnya perhatian akademik terhadap peran nilai religius, spiritualitas kerja, dan faktor psikologis karyawan dalam menjelaskan perilaku organisasi, khususnya terkait keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Setelah periode tersebut, penelitian mengenai topik ini tetap berkembang dengan adanya publikasi pada tahun 2023 sebanyak 4 artikel (10,81%), tahun 2024 sebanyak 3 artikel (8,11%), serta penelitian terbaru pada tahun 2025 dan 2026.

Tabel 2. Artikel Citasi Tertinggi

Penulis	Judul	Jurnal	Cite
(Charzyńska et al., 2021)	The Buffering Effect of Spirituality at Work on the Mediated Relationship between Job Demands and Turnover Intention among Teachers	Religions	39
(Adi & Fithriana, 2020)	How the Workplace Spirituality Influences Work Engagement through Organizational Commitment: Evidence from Banking Industry	Management Science Letters	36
(Ashfaq et al., 2020)	The Impact of Workplace Spirituality on Turnover Intentions in Malaysian Banking Sector	European Journal of Molecular & Clinical Medicine	12
(Chinomona et al., 2017)	Organisational Citizenship Behaviour, Employee Perceptions of Equity, Organisational Commitment and Intention to Stay of Employees in Zimbabwean SMEs	International Journal of Business and Management Studies	9
(Nguwasen, 2021)	Workplace Spirituality and Employee Commitment: Moderating Role of Organizational Culture	South Asian Research Journal of Business and Management	8
(Saripudin & Kurnia, 2021)	Do Workplace Spirituality and Emotional Intelligence Have A Role in Enhancing Affective Commitment for Millennials?	Management Sustainable Development Journal	8
(Metlo et al., 2022)	An Empirical Study to Evaluate the Influence of Organizational Support and Job Commitment on Job Performance: An Evidence from Pakistan	Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation	8
(Ma'arof et al., 2024)	Exploring The Connection of Spirituality at Work in Enhancing Nurses' Job Performance: Insight from Malaysian Hospitals	Information Management and Business Review	7
(Salim et al., 2020)	The Effect of Workplace Spirituality on Affective Commitment and Turnover	International Journal of Management,	6



	Intention: Case Study on Construction Industry	Innovation & Entrepreneurial Research	
(Musa et al., 2021)	The Role of Workplace Spirituality and Workplace Support Determining Work Engagement among Employed Cancer Survivors	International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences	2

Adapun Tabel 2 di atas menyimpulkan bahwa work spirituality memiliki peran penting dalam memengaruhi turnover intention karyawan. Meskipun sebagian besar penelitian menggunakan istilah *workplace spirituality*, *spirituality at work*, serta *religious values* dan *meaningful work*. Adapun konsep-konsep tersebut memiliki keterkaitan teoritis yang kuat dengan religiusitas di tempat kerja. Kesamaan konsep tersebut terletak pada penekanan terhadap peran nilai-nilai internal individu, persepsi makna dalam pekerjaan, serta keselarasan antara nilai pribadi dengan nilai organisasi. Selanjutnya, kesepuluh artikel ini akan dibahas untuk menjawab *research question* dalam penelitian ini dalam bagian pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perkembangan penelitian religiusitas di tempat kerja dan turnover intention

Penelitian mengenai *work religiosity* dan *turnover intention* menunjukkan perkembangan yang semakin luas dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Pada awalnya, penelitian lebih banyak menggunakan konsep yang berkaitan dengan *work religiosity*, seperti *workplace spirituality* dan *spirituality at work*, yang menekankan nilai pribadi, makna pekerjaan, serta kesesuaian nilai individu dengan organisasi. Faktor seperti keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan *turnover intention* juga mulai dikaji dalam menjelaskan perilaku karyawan (Chinomona et al., 2017). Penelitian selanjutnya berkembang dengan mengkaji faktor psikologis individu karyawan yang menghubungkan spiritualitas kerja dengan perilaku karyawan. *Workplace spirituality* mulai dikaitkan dengan komitmen organisasi, keterikatan kerja, dan *turnover intention* (Adi & Fithriana, 2020; Ashfaq et al., 2020; Salim et al., 2020), serta dipengaruhi oleh faktor seperti budaya organisasi dan karakteristik pekerja (Nguwasen, 2021). Penelitian terbaru semakin menggunakan pendekatan yang integratif dengan mempertimbangkan variabel seperti dukungan organisasi, komitmen kerja, keterlibatan, pengalaman, dan kinerja karyawan (Musa et al., 2021; Metlo et al., 2022; Ma'arof et al., 2024). Secara keseluruhan, penelitian berkembang dari pembahasan religiusitas di tempat kerja secara umum menuju kajian yang lebih kompleks dengan melibatkan faktor psikologis dan lingkungan organisasi. Meskipun istilah *work religiosity* belum selalu digunakan secara langsung, konsep *workplace spirituality*, *spirituality at work*, *religious values*, dan *meaningful work* memiliki kesamaan dalam menekankan nilai internal, makna pekerjaan, dan kesesuaian nilai individu dengan organisasi.



2. Hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan turnover intention

Berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian empiris yang telah dilakukan, religiusitas di tempat kerja menunjukkan hubungan negatif dengan *turnover intention*. Semakin tinggi nilai religius atau spiritual yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Spiritualitas di tempat kerja berperan sebagai faktor protektif yang mampu mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan terhadap *turnover intention* pada guru. Religiusitas di tempat kerja memiliki hubungan dengan penurunan *turnover intention* (Ashfaq et al., 2020). Selain itu, Salim et al., (2020) secara langsung menemukan bahwa *workplace spirituality* berhubungan negatif dengan *turnover intention*, di mana karyawan yang memiliki persepsi spiritualitas kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi sehingga memiliki keinginan keluar yang lebih rendah.

Meskipun religiusitas di tempat kerja dapat berhubungan langsung dengan *turnover intention*, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terjadi melalui faktor psikologis, terutama komitmen organisasi dan keterikatan kerja (Nguwasen, 2021; Saripudin & Kurnia, 2021). Nilai religius yang diadopsi karyawan dalam pekerjaannya dapat meningkatkan rasa memiliki, keterikatan, dan loyalitasnya sehingga menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, kualitas pengalaman kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi juga berperan dalam hubungan tersebut. Persepsi keadilan, dukungan organisasi, dan komitmen kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan serta mendorong perilaku positif dan keterlibatan dalam pekerjaan (Chinomona et al., 2017; Musa et al., 2021; Metlo et al., 2022). Spiritualitas kerja juga dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif (Ma'arof et al., 2024). Dengan demikian, religiusitas di tempat kerja cenderung menurunkan *turnover intention*, baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen, keterlibatan, dan pengalaman kerja. Namun, pengaruhnya tetap bergantung pada kondisi organisasi, terutama dukungan, keadilan, dan kondisi kerja.

3. Mediator dalam hubungan antara work religiosity dan turnover intention

Hubungan antara religiusitas di tempat kerja dapat dan *turnover intention* banyak dijelaskan melalui faktor psikologis karyawan berupa komitmen organisasi khususnya komitmen afektif. Komitmen organisasi menjadi salah satu mediator yang paling sering ditemukan karena nilai religius dan spiritual dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa keterikatan emosional serta kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Religiusitas di tempat kerja dapat memengaruhi keterlibatan kerja melalui peningkatan komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi jalur penting dalam menjelaskan bagaimana nilai spiritual dalam pekerjaan membentuk sikap positif karyawan (Adi & Fithriana, 2020). Temuan serupa ditunjukkan oleh Salim et al., (2020) yang menemukan bahwa *workplace spirituality* berhubungan dengan peningkatan komitmen afektif dan penurunan *turnover intention*. *Workplace spirituality* berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga karyawan memiliki ikatan yang lebih



kuat terhadap organisasi dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi menjadi lebih rendah (Nguwasen, 2021; Saripudin & Kurnia, 2021).

Selain komitmen organisasi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work engagement*, dan *meaningful work* juga menjadi mediator penting yang menjelaskan hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention*. Religiusitas di tempat kerja bersama dengan dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja, di mana keterlibatan kerja yang lebih tinggi dapat memperkuat hubungan positif antara karyawan dan organisasi (Musa et al., 2021). Spiritualitas kerja memiliki fungsi sebagai faktor pelindung (*buffering effect*) dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*), *burnout*, dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas di tempat kerja berperan dalam kemampuannya dalam mengurangi dampak negatif dari tekanan pekerjaan yang dirasakan individu.

Selain faktor psikologis individu, penelitian terdahulu juga mengidentifikasi adanya peran organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention*. Budaya organisasi dapat memperkuat hubungan antara *workplace spirituality* dan komitmen organisasi karyawan, sehingga lingkungan organisasi yang mendukung nilai spiritual akan meningkatkan efektivitas pengaruh spiritualitas kerja terhadap sikap karyawan (Nguwasen, 2021). *Organizational support* merupakan faktor kontekstual yang memperkuat pengalaman positif karyawan dalam organisasi (Metlo et al., 2022). Sementara itu, persepsi terhadap keadilan organisasi dan komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi (Chinomona et al., 2017). Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention* dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor individu dan organisasi.

4. Kesenjangan penelitian dan arah penelitian masa depan

Terdapat beberapa kesenjangan penelitian dalam studi mengenai spiritualitas kerja dan *turnover intention*. Kesenjangan pertama berkaitan dengan aspek konseptual, yaitu sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan istilah *workplace spirituality*, *spirituality at work*, dan konsep terkait lainnya dibandingkan menggunakan istilah *work religiosity* secara spesifik. Penelitian lebih banyak membahas dimensi spiritualitas kerja yang mencakup makna pekerjaan, keterhubungan sosial, dan keselarasan nilai individu dengan organisasi (Adi & Fithriana, 2020; Ashfaq et al., 2020; Salim et al., 2020). Meskipun konsep tersebut memiliki hubungan teoritis dengan spiritualitas kerja, keduanya tidak sepenuhnya identik karena *work religiosity* secara lebih spesifik menekankan bagaimana keyakinan dan nilai keagamaan individu memengaruhi perilaku serta pengalaman mereka dalam konteks pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu memperjelas batas konseptual antara spiritualitas kerja dan *workplace spirituality*.

Kesenjangan berikutnya terlihat dari aspek metodologis dan konteks penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, sehingga hubungan antara spiritualitas kerja dan *turnover intention* lebih banyak dipahami berdasarkan persepsi karyawan pada satu periode tertentu. Selain itu, penelitian yang tersedia masih terkonsentrasi pada sektor tertentu seperti pendidikan, perbankan, kesehatan, dan



organisasi tertentu (Ashfaq et al., 2020; Ma'arof et al., 2024). Kondisi tersebut menyebabkan pemahaman mengenai bagaimana *work religiosity* berperan dalam konteks budaya, industri, dan karakteristik pekerjaan yang berbeda masih terbatas. Penelitian masa depan dapat memperluas cakupan dengan menggunakan pendekatan longitudinal, metode campuran, serta membandingkan berbagai konteks budaya dan sektor industri untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan religiusitas di tempat kerja dengan *turnover intention*.

Selain itu, penelitian selanjutnya perlu mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks dengan mempertimbangkan faktor mediator yang dapat menjelaskan kondisi ketika spiritualitas kerja mampu atau tidak mampu mengurangi *turnover intention*. Meskipun penelitian terdahulu telah mengidentifikasi beberapa variabel mediasi seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan dukungan organisasi (Kwahar & Nguwasen, 2021; Saripudin & Kurnia, 2021; Musa et al., 2021; Metlo et al., 2022). Selain itu, masih diperlukan eksplorasi terhadap faktor lain seperti *person organization fit*, kesejahteraan psikologis, *ethical climate*, gaya kepemimpinan, dan persepsi terhadap keadilan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kajian mengenai hubungan spiritualitas kerja dan *turnover intention* menunjukkan perkembangan yang semakin luas. Konsep seperti *workplace spirituality* dan *spirituality at work* menjadi dasar dalam memahami peran nilai religius dan spiritual di tempat kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa religiusitas di tempat kerja cenderung berhubungan negatif dengan *turnover intention* karena dapat meningkatkan keterikatan, komitmen organisasi, dan keinginan karyawan untuk bertahan. Hubungan tersebut tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi, seperti komitmen organisasi, komitmen afektif, keterikatan kerja, kelelahan kerja, budaya organisasi, dan dukungan di tempat kerja.

Meskipun penelitian mengenai religiusitas dan *turnover intention* terus berkembang, masih terdapat kesenjangan terutama dalam penggunaan konsep religiusitas di tempat kerja secara spesifik, keterbatasan konteks penelitian, serta dominasi pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu mengembangkan kajian religiusitas di tempat kerja secara lebih spesifik dengan mempertimbangkan perbedaan budaya, bidang pekerjaan, serta model penelitian yang lebih kompleks untuk memahami mekanisme hubungan antara nilai religius dalam pekerjaan dan keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan aspek nilai dan makna dalam pekerjaan sebagai strategi mempertahankan karyawan. Organisasi tidak hanya berfokus pada faktor material saja, tetapi juga perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung nilai individu karyawan, hubungan sosial positif, dan kebermaknaan kerja. Penerapan budaya organisasi yang mendukung nilai spiritual dapat meningkatkan komitmen



karyawan serta mengurangi *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis mengenai pentingnya faktor internal individu dalam menjelaskan perilaku karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian *Systematic Literature Review* yang memiliki keterbatasan karena sangat bergantung pada kualitas, ketersediaan, dan karakteristik artikel yang telah dipublikasikan sebelumnya. Perbedaan metode penelitian, karakteristik sampel, serta konteks organisasi dalam literatur yang dikaji dapat memengaruhi hasil sintesis penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan konsep religiusitas di tempat kerja secara lebih spesifik melalui pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods*. Selain itu, penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel mediator, seperti *person-organization fit*, *psychological well-being*, *ethical climate*, *leadership style*, dan *perceived organizational justice*, untuk memahami faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara religiusitas di tempat kerja dan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37. <https://doi.org/10.12816/0018080>
- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2020). How the workplace spirituality influences work engagement through organizational commitment: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3375–3386. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.041>
- Anvari, R., Barzaki, A. S., Amiri, L., Irum, S., & Shapourabadi, S. (2017). The mediating effect of organizational citizenship behavior on the relationship between workplace spirituality and intention to leave. *Intangible Capital*, 13(3), 615–639. <https://doi.org/10.3926/ic.906>
- Ashfaq, M. A., Mustapha, I., & Irum, S. (2020). The impact of workplace spirituality on Turnover Intentions in Malaysian Banking Sector. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(3), 197–219. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>
- Bhaskar, A. U., & Mishra, B. (2019). Putting workplace spirituality in context: Examining its role in enhancing career satisfaction and reducing turnover intentions with perceived organizational support as an antecedent. *Personnel Review*, 48(7), 1848–1865. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2018-0305>
- Charzyńska, E., Polewczyk, I., Gózdź, J., Kitlińska-Król, M., & Sitko-Dominik, M. (2021). The buffering effect of spirituality at work on the mediated relationship between job demands and turnover intention among teachers. *Religions*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/rel12090781>
- Chinomona, E., Dhurup, M., & Joubert, P. A. (2017). Organisational Citizenship Behaviour, Employee Perceptions of Equity, Organisational Commitment and Intention To Stay of Employees in Zimbabwean Smes. *International Journal of Business and Management Studies*, 9(1), 131–146.
- Ellerman, D. (2025). International Journal of Education and Social Science Research.



- SSRN Electronic Journal, 3(02), 1–6. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5260361>
- Febriani, R., Hasanah, S. N., Roz, K., & Hakim, A. R. (2023). the Impact of Workplace Spirituality, Work-Family Conflict, and Loneliness in Work on Intention To Stay: Case Study on Women Employees in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–16. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1473>
- Fitriasari, N. (2020). Spirituality in The Workplace: Solution to Reduce Nurse Turnover Intention. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 9(2), 146–153. <https://doi.org/10.18196/jmmr.92125>
- Hussain, S., & Hussain, Z. (2020). Workplace spirituality and turnover intentions among the Doctors working in private hospitals in Karachi, Pakistan: A Cross sectional study. *British Journal of Medical & Health Sciences (BJMHS)*, 2(8), 402–407. www.jmhsci.org
- Korankye, B., & Amakyewaa, E. (2021). Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention. *SEISENSE Journal of Management*, 4(1), 31–46. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i1.513>
- Ma'arof, R., Rashid, U., Nasuredin, J., & Musa, R. (2024). Exploring The Connection of Spirituality at Work in Enhancing Nurses' Job Performance: Insight from Malaysian Hospitals. *AJSSE Journals*, 12(3), 16–23.
- Manoppo, V. P., Astuti, E. S., Rahardjo, K., & Kusumawati, A. (2018). the Influence of Spiritual Intelligence on Job Stress and Turnover Intention. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 83(11), 247–253. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-11.29>
- Metlo, M. Y., Janweri, S. A., Brohi, M. A., Memon, I. A., & Kehar, A. (2022). An Empirical Study to Evaluate the Influence of Organizational Support and Job Commitment on Job Performance: An Evidence from Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1.177>
- Mulyanti, L., Amin, S., & Hadjar, F. (2025). The Effect of Subjective Mental Workload and Work-Life Balance on Turnover Intention: The Moderating Role of Islamic Workplace Spirituality in Islamic Hospitals in Jambi Province. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 5(3), 564–588. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Musa, S. N. S., Hamzah, S. R., Muda, Z., & Asimiran, S. (2021). The Role of Workplace Spirituality and Workplace Support Determining Work Engagement among Employed Cancer Survivors. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4), 797–813. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i4/9480>
- Nguwasen, K. (2021). Workplace Spirituality and Employee Commitment: Moderating Role of Organizational Culture. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 3(4), 94–103. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2021.v03i04.004>
- Pariyanti, E., Adawiyah, W. R., & Wulandari, S. Z. (2024). Does workplace spirituality predict turnover intention in small- and medium-sized enterprises (SMEs). *Evidence-Based HRM*, 12(3), 643–665. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08->



2022-0199

- Park, L. S., & Martinez, L. R. (2022). Fifty shades of pray: Faith diversity management approaches impact employee satisfaction, support perceptions, and turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 43(6), 1103–1120. <https://doi.org/10.1002/job.2626>
- Raamkhumar, M. H., & Swamy, T. N. V. R. L. (2024). Is spirituality at work a pragmatic way to cope with stress and prevent turnover? A bibliometric analysis and conceptual framework. *Multidisciplinary Reviews*, 7(1). <https://doi.org/10.31893/multirev.2024012>
- Salim, N. H., Wijayanti, D. T., & Witjaksono, A. D. (2020). the Effect of Workplace Spirituality on Affective Commitment and Turnover Intention: Case Study on Construction Industry. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 23–38. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2020.623>
- Saralita, M., & Ardiyanti, N. (2020). Role of Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support on Turnover Intention: Evidence from Private Hospital in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 2020, 206–218. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i6.6599>
- Saripudin, W., & Kurnia, A. (2021). Do Workplace Spirituality and Emotional Intelligence Have A Role in Enhancing Affective Commitment for Millennials? *Management Sustainable Development Journal*, 3(2), 29–57.
- Sreeja, T., Mukherjee, U., & Jagadeeswari, I. U. (2023). Workplace Spirituality and Turnover Intentions: Mediating Role of Job Satisfaction. *SDMIMD Journal of Management*, 117–131. <https://doi.org/10.18311/sdmimd/2023/32530>
- Tamimi, M., & Sopiah. (2022). *Entrepreneurship and Business Management The Influence of Leadership Style on Employee Performance: A Systematic Literature Review*. 1(2), 128–138.
- Tan, L. P., Le, A. N. H., & Xuan, L. P. (2020). A Systematic Literature Review on Social Entrepreneurial Intention. In *Journal of Social Entrepreneurship* (Vol. 11, Issue 3). Atlantis Press International BV. <https://doi.org/10.1080/19420676.2019.1640770>
- Wang, H., Tlili, A., Huang, R., Cai, Z., Li, M., Cheng, Z., Yang, D., Li, M., Zhu, X., & Fei, C. (2023). Examining the applications of intelligent tutoring systems in real educational contexts: A systematic literature review from the social experiment perspective. In *Education and Information Technologies* (Vol. 28, Issue 7). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11555-x>