

ANALISIS KEGIATAN BELAJAR AL QURAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PSYCHOLOGY CAPITAL SEBAGAI PEMEDIASI

Romasito Siregar¹, Sri Lestari Prasilowati², Ja'far Amir³

^{1,2,3}Universitas IPWIJA, Jl. Letda Nasir No.7, Bogor

Email: jafar.amir1969@gmail.com

Article History

Received: 17-02-2025

Revision: 15-02-2025

Accepted: 16-02-2025

Published: 17-02-2025

Abstract. This quantitative study aims to analyze the influence of Al-Quran reading activities and career development on employee performance with the role of psychological capital mediation. The data was collected through surveys of employees in specific sectors, using pathway analysis to test the relationship between variables. The results of the study showed that reading the Quran had a positive and significant influence on employee performance and psychological capital. In addition, career development also showed a significant influence on employee performance and psychological capital. Psychological capital is proven to have a direct influence on employee performance and also mediates the relationship between career development and Quranic reading activities on performance. Indirect influence through psychological capital. The practical implications of this study are the importance of integrating spiritual activities, career development, and psychological capital enhancement programs in human resource management to improve performance

Keywords: Al-Quran, Employee performance, Psychological capital, career development

Abstrak. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kegiatan membaca Al-Quran dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan peran mediasi psychological capital. Data dikumpulkan melalui survei terhadap karyawan di sektor tertentu, dengan menggunakan analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan membaca Al-Quran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan psychological capital. Selain itu, pengembangan karir juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan psychological capital. Psychological capital terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga memediasi hubungan antara pengembangan karir serta kegiatan membaca Al-Quran terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung melalui psychological capital. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya mengintegrasikan kegiatan spiritual, pengembangan karir, dan program peningkatan psychological capital dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Al-Quran, Kinerja karyawan, Modal Psikologis, Pengembangan Karir

How to Cite: Siregar, R., Prasilowati, S. L., Amir, J. (2023). Analisis Kegiatan Belajar Al Quran Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Psychology Capital Sebagai Pemeditasi. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (6), 3773-3790. [10.54373/ifi Jeb.v4i6.2754](https://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v4i6.2754)

PENDAHULUAN

Keberlanjutan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, tetapi juga pada keseimbangan mental dan spiritual mereka. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan spiritual cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki landasan moral yang kuat dan motivasi intrinsik yang tinggi (Moon et al., 2020). Dalam konteks ini, kegiatan belajar Al-Qur'an menjadi salah satu bentuk pengembangan spiritual yang penting bagi karyawan, terutama di perusahaan-perusahaan yang berbasis nilai-nilai Islam. Kegiatan belajar Al-Qur'an di lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Kegiatan belajar Al-Qur'an di lingkungan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan. Terlibat dalam praktik keagamaan, seperti belajar dan membaca Al-Qur'an, menumbuhkan rasa spiritualitas yang berkorelasi positif dengan kesejahteraan di tempat kerja (Makkaoui et al., 2024). Kegiatan ini dapat memberi karyawan rasa tujuan dan kebersamaan, yang merupakan komponen penting dari kesejahteraan psikologis. Selain itu, praktik kontemplatif yang terlibat dalam pembelajaran Al-Qur'an, seperti refleksi dan kesabaran, selaras dengan faktor-faktor kunci yang meningkatkan kesejahteraan psikologis (Koburtay & Abualigah, 2022). Integrasi nilai-nilai spiritual di tempat kerja dapat membantu meringankan ketegangan pekerjaan dan meningkatkan kesehatan mental secara keseluruhan karena religiusitas pribadi Islam memoderasi hubungan antara ketegangan pekerjaan dan kesejahteraan (Achour et al., 2016).

Selain itu, kegiatan pembelajaran di tempat kerja, termasuk yang berpusat di sekitar Al-Qur'an, telah terbukti berdampak positif pada kesejahteraan karyawan dengan mengembangkan sumber daya pribadi dan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung (Watson et al., 2018). Pengembangan sumber daya manusia berdampak positif terhadap pengembangan karier karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini karena karyawan merasa lebih dihargai dan melihat peluang untuk tumbuh dalam organisasi (Jehanzeb et al., 2017). Selain itu, kehadiran jalur karier yang jelas dan peluang untuk promosi dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan lebih cenderung merasa termotivasi dan berkomitmen pada peran mereka (AbuHazeem & Albloush, 2024). Oleh karena itu, berinvestasi dalam program pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mempertahankan bakat.

Beberapa penelitian telah menemukan korelasi positif antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan di Kabupaten Bandung Barat (Panjaitan & Djogo, 2020), di Provinsi Banten dan Jakarta (Karunia et al., 2023). Namun ada juga yang

menunjukkan hubungan yang negative (Idris et al., 2024; Napitupulu et al., 2017). Maka penulis mengembangkan hipotesa dengan menambahkan variabel pemoderasi. Beberapa penelitian telah menambahkan variabel pemoderasi, seperti komitmen organisasi (Hosen et al., 2024), kepuasan kerja (Tafese Keltu, 2024). Maka penulis melakukan penelitian dengan variabel pemediannya adalah modal psikologi.

Modal psikologis yang lebih tinggi mengarah pada kinerja tugas yang lebih baik, kinerja kontekstual, dan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kemajuan organisasi (Feng, 2020; Gong et al., 2019; Zhou et al., 2013). Selain itu, modal psikologis tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja kerja tetapi juga memediasi hubungan antara faktor-faktor lain seperti kecerdasan emosional dan kepuasan kerja, sehingga memperkuat dampaknya terhadap kinerja karyawan (Avey et al., 2010; Ngwenya & Pelsler, 2020). Sedangkan modal psikologi karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain iklim organisasi, keadilan organisasi, kepemimpinan otentik, pertukaran pemimpin-anggota, dan stres pekerjaan (Kong et al., 2018). Faktor yang lain adalah pengalaman kerja, kelompok usia, dan tingkat Pendidikan (Sandhyavani, 2019). Selain itu, variabel situasional seperti kepemimpinan dan fleksibilitas kontrol anggaran, efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan di antara karyawan (Costa et al., 2023). Maka penulis menambahkan faktor kegiatan membaca Al-Quran sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan Zadry et al., (2021) yang meneliti produktifitas. Juga penelitian oleh Riviati & Indra, (2024) tentang pengaruhnya terhadap fungsi kognitif dan kesehatan kognitif.

Maka penulis melakukan pengembangan hipotesa sbb:

- H1 : Apakah kegiatan belajar Al-Qur'an berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Apakah modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Apakah kegiatan belajar Al-Qur'an berpengaruh terhadap modal psikologi
- H5 : Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap modal psikologi
- H6 : Apakah modal psikologi memediasi hubungan antara pembelajaran Al-Qur'an terhadap terhadap kinerja karyawan
- H7 : Apakah modal psikologi memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan terhadap 110 karyawan PT. Alfiando Mitra Bersama dengan 110 karyawan yang berada di Jl. Wibawa Mukti II No. 03, Bekasi. Ukuran sampel diperoleh dengan pendekatan rumus slovin dengan margin eror 5%, didapatkan 75 orang.

METODE

Skala yang dipakai dalam kuesioner adalah sekala likert dengan 5 level. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner secara daring maka diperoleh diskripsi demografi responden dapat dilihat sbb:

Tabel 1. Demografi responden

Kriteria	Item	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	51	66.5
	Perempuan	24	33.5
Usia karyawan	<35 tahun	24	31.4
	35-50 th	51	68.6
	>50 thn	0	0

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Data yang didapat diolah dengan pendekatan SEM-PLS dengan perangkat lunak Smart PLS4.0. Uji hipotesa dilakukan jika data yang diperoleh memenuhi sarat validita, reliabilitas dan uji model. Sarat sarat tersebut terangkum dalam tabel 2 sbb:

Tabel 2. Syarat Validitas, reliabilitas dan uji model

Tujuan evaluasi	Kriteria
Reliabilitas indikator	<i>Outer Loading</i> : ≥ 0.708 atau 0,4 (F. Hair Jr et al., 2014)
Keandalan konsistensi internal	Cronbach's $\alpha \geq 0.7$ and < 0.95
Validitas konvergen	Average variance extracted (AVE): ≥ 0.5
Validitas diskriminan	HTMT ≤ 0.90
Kekuatan prediktif dan kesesuaian model	<i>R square and R square Adjusted</i>
Signifikansi dan relevansi koefisien jalur	Pengujian signifikansi berbasis bootstrap; (efek) ukuran koefisien

Sumber: Data diolah penulis, 2024

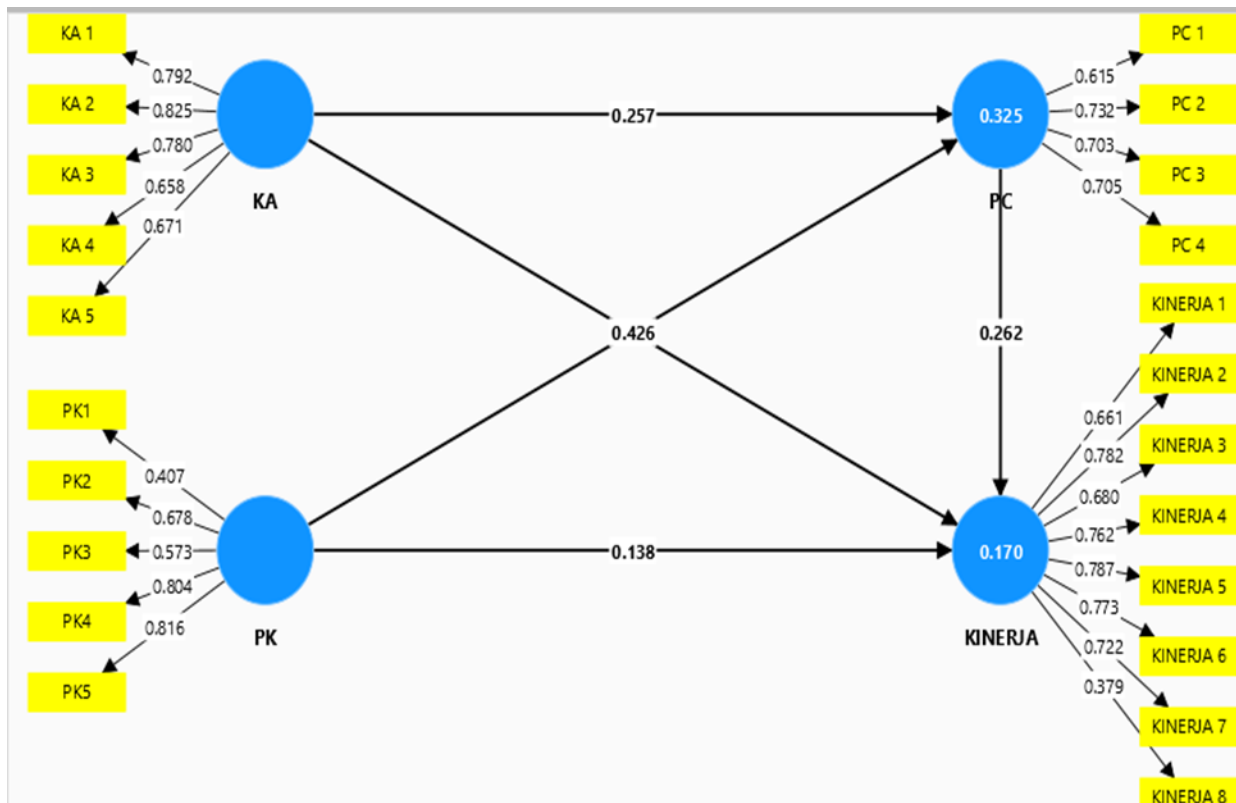
HASIL

Tabel 3. Validitas, nilai outer loading

Variabel	Item indikator	Pernyataan kuesioner	<i>Outer loading</i>	Keterangan
Kegiatan Belajar Al Qur'an (BQ)	KA1	Saya merasa kegiatan belajar Al-Qur'an di tempat kerja sangat membantu dalam meningkatkan moral saya.	0.792	Valid
	KA2	Kegiatan belajar Al-Qur'an membantu saya	0.825	Valid

		dalam membentuk sikap positif di lingkungan kerja.		
	KA3	Saya merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja setelah mengikuti kegiatan belajar Al-Qur'an.	0.780	Valid
	KA4	Kegiatan belajar Al-Qur'an memberikan nilai-nilai spiritual yang berdampak pada etika kerja saya.	0.658	Valid
	KA5	Kegiatan belajar Al-Qur'an di perusahaan ini meningkatkan semangat kerja saya.	0.671	Valid
Pengembangan Karier (PK)	PK1	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir.	0.407	Tidak Valid
	PK2	Program pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan perusahaan membantu saya meningkatkan kemampuan kerja.	0,678	Valid
	PK3	Pengembangan karir yang ada membantu saya memahami potensi diri dan merencanakan karir masa depan.	0.573	Valid
	PK4	Saya melihat adanya peluang promosi yang jelas di perusahaan ini.	0.804	Valid
	PK5	Pengembangan karir yang diberikan meningkatkan loyalitas saya terhadap perusahaan.	0.816	Valid
Psycogila Capital (PsyC)	PC1	Saya optimis tentang masa depan karir saya di perusahaan ini.	0.615	Valid
	PC2	Saya percaya diri dalam menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja.	0.732	Valid

Kinerja (KIN)	PC3	Saya selalu berusaha untuk tetap positif meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.	0.703	Valid
	PC4	Saya yakin bisa mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	0.705	Valid
	KIN1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0.661	Tidak Valid
	KIN2	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	0.782	Valid
	KIN3	Saya merasa produktivitas kerja saya meningkat dalam beberapa bulan terakhir.	0.680	Tidak Valid
	KIN4	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas.	0.762	Valid
	KIN5	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya tepat waktu.	0,787	Valid
	KIN6	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.	0,773	Valid
	KIN7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang tinggi secara konsisten.	0,722	Valid
	KIN8	Saya merasa kontribusi saya terhadap perusahaan sangat berarti dan diakui.	0.379	Tidak Valid



Gambar 1. Nilai outer loading awal

Terlihat dari tabel 3 atau Gambar 1, bahwa tidak semua nilai outerloading diatas 0,7 (valid). Namun karena nilai AVE masiMaka indicator nya akan dihapus agar diperoleh AVE dan komposit reliability yang memenuhi sarat sesuai table 2. Didapatkan nilai convergen validity dan composite reliability memenuhi syarat bootstrapping.

Tabel 4. Cronbach’alpha, rho_a,rho_c, AVE

Variabel	Cronbach’Alpha	Rho_a	Rho_c	AVE
K Kegiatan Belajar Al Qur’an	0.798	0.798	0.881	0.713
Kinerja	0.843	0.844	0.889	0.616
Psychological Capital	0,739	0,748	0,803	0,577
Pengembangan Karier	0.868	0.868	0.938	0.883

Sumber: Data diolah penulis,2024

seluruh nilai *composite reliability* dan *Cronbach’s Alpha* dari variabel laten penelitian ini telah berada di atas 0.7. Hal tersebut berarti bahwa seluruh variabel laten memiliki reliabilitas konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, apabila pengumpulan data dilakukan kembali dengan menggunakan keseluruhan variabel laten dan indikator yang sama dengan penelitian ini maka hasil penelitian yang diperoleh akan sama. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil

penelitian yang diperoleh menggunakan variabel laten dan indikator penelitian ini memiliki konsistensi yang baik

Reliabilitas didasarkan kepada nilai Cross Loading

Tabel 5. Cross Loading

	KA	KINERJ A	PC	PK
KA1	0.846	0,244	0.302	0.199
KA2	0.834	0,221	0.327	0.072
KA3	0.853	0,248	0.310	0.075
KINERJA2	0.166	0,749	0.199	0.338
KINERJA4	0.238	0,825	0.182	0.207
KINERJA5	0.261	0,830	0.238	0.056
KINERJA6	0.155	0,773	0.254	0.180
KINERJA7	0.277	0,742	0.246	0.144
PC2	0.236	0,272	0.760	0.333
PC3	0.232	0,168	0.727	0.227
PC4	0.361	0,200	0.790	0.349
PK4	0.097	0,248	0.365	0.938
PK5	0.158	0,208	0.400	0.941

Sumber: data diolah penulis, 2024

outer loading seluruh variabel laten bernilai lebih dari seluruh *cross loading*-nya, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel laten yang ada pada penelitian ini adalah unik dan berbeda satu sama lainnya. Selain itu, setiap variabel laten mewakili informasinya masing-masing yang mana informasi tersebut tidak diwakili oleh variabel laten lainnya. Dengan perbedaan dan keunikan dari masing-masing variabel laten yang ada, setiap variabel laten dalam penelitian ini memiliki varians yang lebih tinggi dengan masing-masing indikatornya dari pada dengan variabel laten dan indikator lainnya.

Penulis juga mengkonfirmasi reliabilitas dengan nilai Fornell Larcker

Tabel 6. Fornell Larcker

<i>Fornell-Larcker Criterion</i>	KA	Kinerja	PC	PK
KA	0.844			
KINERJA	0.281	0,785		
PC	0,371	0,285	0,760	
PK	0.136	0,242	0.407	0.940

Sumber: Data diolah penulis, 2024

kriteria Fornell-Larcker untuk seluruh variabel laten terpenuhi sebab nilai variabel laten pada baris dan kolom yang bersesuaian bernilai paling besar dibandingkan dengan nilai variabel laten tersebut pada variabel laten lain.

Uji inner model dilakukan dengan mengukur R square:

Tabel 7. R square

<i>Variabel dependen</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Kinerja</i>	0.237	0.200
<i>Motivasi</i>	0.267	0.247

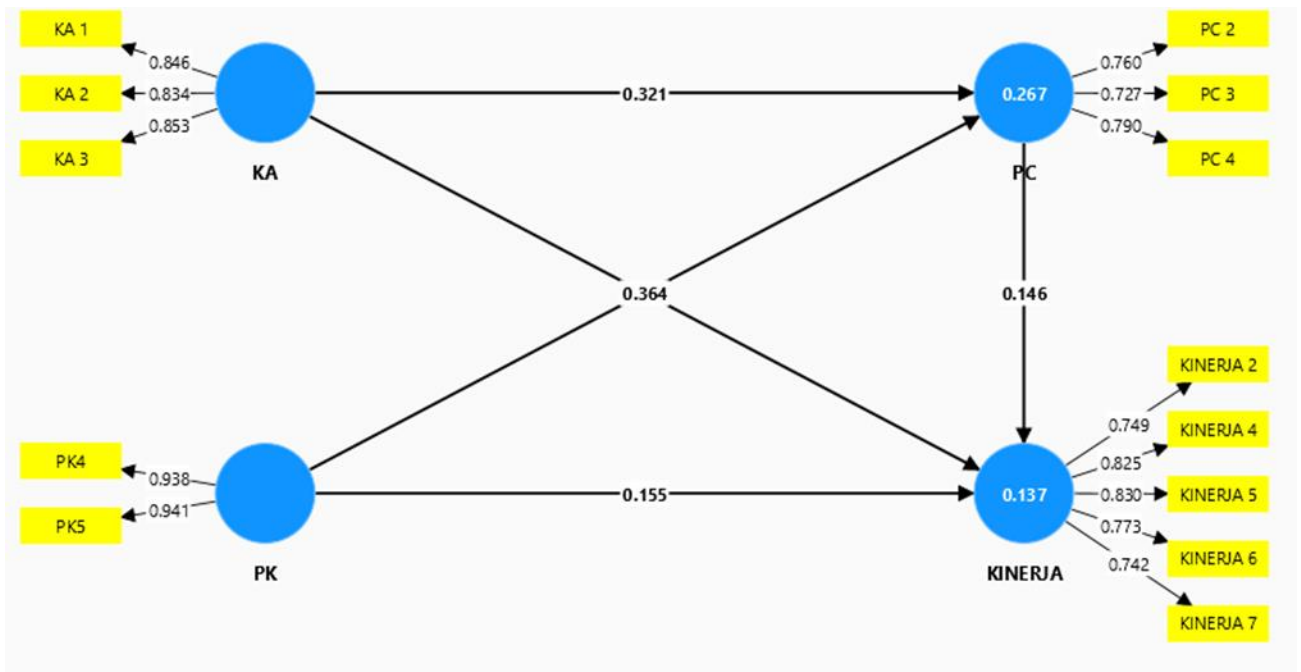
Nilai R-square sebesar 0,237 menunjukkan bahwa 23,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model penelitian (kegiatan membaca Al-Quran, pengembangan karir, dan psychological capital). Sementara itu, nilai Adjusted R-square sebesar 0,200 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, sekitar 20% dari variasi kinerja karyawan tetap dapat dijelaskan oleh model.

Tabel 8. Rangkuman Koefisien Path dan Hasil Uji Signifikansi

Hipotesa	Original sample	Standard Mean	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P value
H1: KA->Kinerja	0.206	0.204	0.144	1.433	0.022
H2: PK->Kinerja	0.155	0.158	0.156	0.989	0.003
H3: PC-> Kinerja	0.146	0.159	0.145	1.007	0.021
H4: KA-> PC	0.321	0.333	0.115	2,797	0.005
H5: PK->PC	0.364	0.368	0.098	3.704	0.021
H6: KA->PC->Kinerja	0,047	0,054	0,056	0,831	0,006
H7: PK->PC ->Kinerja	0,053	0,058	0,057	0,935	0,004

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa semua nilai yang digunakan untuk melihat tingkat signifikansi dari hubungan antar variabel laten memiliki hasil dan makna yang signifikan. Kekuatan setiap hubungan dapat dilihat pada nilai mean/original sampel. Hasil lengkapnya dapat juga dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil bootstrap

DISKUSI

Hipotesis 1: Apakah kegiatan belajar Al-Qur'an berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0,209 dengan nilai $p = 0,022$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 20,9%.

Integrasi nilai-nilai dan etika Islam, yang berasal dari Al-Qur'an, ke dalam budaya dan kepemimpinan di tempat kerja telah terbukti dapat menumbuhkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Riviati & Indra, 2024; Zadry et al., 2021) (ASTUTI et al., 2020). Mendengarkan pembacaan Al-Qur'an secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja, terutama dalam hal akurasi dan kecepatan, dibandingkan dengan rangsangan lain seperti musik instrumental (Zadry et al., 2021). Walaupun kadang efek pembelajaran seringkali mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara dimediasi oleh variabel lain (Biswakarma & Subedi, 2024).

Hipotesis 2: Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0,155 dengan nilai $p = 0,003$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 15,5%.

Pengembangan karyawan, termasuk pelatihan dan pengembangan karir, secara positif memengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan (Hamilton & Oparanma, 2008; Sudhakar & Basariya, 2017). Selain itu, peluang pengembangan, seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengawasan yang efektif, terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan menumbuhkan lingkungan

kerja yang mendukung (Dawwas et al., 2024). Selain itu, penerapan praktik pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif, termasuk penilaian kinerja dan manajemen talenta, telah ditemukan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dengan membangun kompetensi dan komitmen (Lukman, 2020; Otoo & Mishra, 2018).

Hipotesis 3: Apakah modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0,146 dengan nilai $p = 0,021$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 14,6%.

Pengembangan modal psikologis, termasuk harapan, efikasi diri, ketahanan, dan optimisme, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif yang meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Alessandri et al., 2018; Jung & Yoon, 2015).

Hipotesis 4: Apakah kegiatan belajar Al-Qur'an berpengaruh terhadap modal psikologi

Nilai koefisien jalur sebesar 0,321 dengan nilai $p = 0,005$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 32,1%.

Terlibat dalam kegiatan pembelajaran Al-Quran, seperti mendengarkan, melafalkan, atau menghafal Al-Quran, telah terbukti berdampak positif pada modal psikologis dengan meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan emosional (Che Wan Mohd Rozali et al., 2022). Studi menunjukkan bahwa kegiatan ini dapat mengurangi kecemasan dan stres, meningkatkan kualitas hidup, dan menumbuhkan emosi positif, yang merupakan komponen kunci dari modal psikologis (Ishak et al., 2021; Syaifulloh et al., 2023). Selain itu, sifat pembelajaran Al-Qur'an yang terstruktur dan berulang dapat meningkatkan ketahanan, efikasi diri, dan optimisme, yang selanjutnya berkontribusi pada pengembangan modal psikologis (Pour et al., 2024; Saged et al., 2020).

Hipotesis 5: Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap modal psikologi

Nilai koefisien jalur sebesar 0,364 dengan nilai $p = 0,021$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 36,4%.

Pengembangan karir secara signifikan memengaruhi modal psikologis dengan meningkatkan sumber daya psikologis individu, seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, yang sangat penting untuk kesuksesan karir (Li et al., 2020a, 2020b). Penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berdampak positif pada kesuksesan karir melalui faktor-faktor mediasi seperti komitmen karir dan kecocokan orang-organisasi, menunjukkan bahwa inisiatif pengembangan karir dapat meningkatkan sumber daya psikologis ini, yang mengarah pada peningkatan hasil karir. Selain itu, peluang pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja

dan kepuasan kerja, yang selanjutnya memperkuat efek positif dari modal psikologis pada pertumbuhan dan kesuksesan karier (Gara Bach Ouerdian, 2021; Gu et al., 2019)

Hipotesis 6: Apakah modal psikologi memediasi hubungan antara pembelajaran Al-Qur'an terhadap terhadap kinerja karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0,053 dengan nilai $p = 0,004$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 5,3%.

Dikarenakan pada hipotesa 1 terbukti bahwa pembelajaran Al-Qur'an berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka sifat medisinya bersifat partial/sebagian. Artinya sangat tergantung konteks penelitian peran mediasinya. Pernyataan bahwa modal psikologis memediasi pengaruh antara pembelajaran Al-Qur'an dan kinerja karyawan dapat didukung dengan memeriksa hubungan serupa dalam konteks lain. Misalnya, modal psikologis telah terbukti memediasi hubungan antara etos kerja Islam dan kinerja tugas, menunjukkan bahwa prinsip-prinsip yang berasal dari ajaran agama dapat meningkatkan modal psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Qasim et al., 2022). Selain itu, modal psikologis telah ditemukan untuk memediasi pengaruh berbagai faktor organisasi dan pribadi terhadap kinerja karyawan, seperti keterikatan kerja dan keterlibatan kerja, yang menunjukkan peran pentingnya dalam menerjemahkan masukan positif ke dalam hasil kinerja yang ditingkatkan (Ali et al., 2022) (Abukhalifa et al., 2024).

Hipotesis 7: Apakah modal psikologi memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,047 dengan nilai $p = 0,006$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan efek sebesar 4,7%.

Dikarenakan pada hipotesa 1 terbukti bahwa antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan., maka sifat medisinya bersifat partial/sebagian. Artinya sangat tergantung konteks penelitian peran mediasinya. Modal psikologis (PsyCap) secara signifikan memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan dengan meningkatkan sumber daya psikologis karyawan, seperti efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan, yang sangat penting untuk keterlibatan karir dan peningkatan kinerja (Gu et al., 2019; Toyota et al., 2024). Penelitian telah menunjukkan bahwa PsyCap secara positif memengaruhi kinerja kerja dan kesuksesan karier, menunjukkan bahwa karyawan dengan PsyCap yang lebih tinggi lebih mungkin untuk mencapai hasil karir yang lebih baik melalui peningkatan keterlibatan dan kepuasan (Li et al., 2020a). Oleh karena itu, membina PsyCap dalam organisasi dapat secara efektif menjembatani kesenjangan antara inisiatif pengembangan karir dan peningkatan kinerja

karyawan, yang mengarah pada kesuksesan karir yang lebih berkelanjutan (Daswati et al., 2022).

KESIMPULAN

Penelitian ini berkontribusi dalam pembuktian faktor kegiatan pembelajaran Al quran dan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mediasi partial variabel modal psikologi pada pengaruh kegiatan pembelajaran Al quran dan pengembangan karier pada peningkatan kinerja karyawan. Berharap temuan ini berdampak pada perhatian yang besar oleh manajemen perusahaan terhadap hal tersebut.

REKOMENDASI

Perlu penelitian lebih lanjut kepada karyawan dengan status yang berbeda dan terhadap pegawai generasi z atau alpha. Dapat dilakukan dengan analisa dengan multi group analisa pada Smart PLS4

REFERENSI

- AbuHazeem, A., & Abloush, A. (2024). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: The Moderating Role of the Career Paths in Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 19(3), 833–841. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.190303>
- Abukhalifa, A. M. S., Mohd Kamil, N. L., & Yong, C. C. (2024). How psychological capital shapes social workers' job performance: The mediating role of work engagement? *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 34(1), 16–37. <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2144581>
- Achour, M., Mohd Nor, M. R., & MohdYusoff, M. Y. Z. (2016). Islamic Personal Religiosity as a Moderator of Job Strain and Employee's Well-Being: The Case of Malaysian Academic and Administrative Staff. *Journal of Religion and Health*, 55(4), 1300–1311. <https://doi.org/10.1007/s10943-015-0050-5>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135–154. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>

- ASTUTI, S. D., SHODIKIN, A., & UD-DIN, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber Pigeon, N. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384–401. <https://doi.org/10.1108/01437731011056425>
- Biswakarma, G., & Subedi, K. (2024). The mediating role of employee engagement on the relationship between learning culture and employee performance in service sector. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0178>
- Che Wan Mohd Rozali, W. N. A., Ishak, I., Mat Ludin, A. F., Ibrahim, F. W., Abd Warif, N. M., & Che Roos, N. A. (2022). The Impact of Listening to, Reciting, or Memorizing the Quran on Physical and Mental Health of Muslims: Evidence From Systematic Review. *International Journal of Public Health*, 67. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1604998>
- Costa, S. C., Gomide, S., Oliveira-Silva, L. C., & de Fátima Oliveira, Á. (2023). Influence of Psychological Capital on the Gross Performance of Telesales Salespeople in a Wholesaler-Distributor Company. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 39. <https://doi.org/10.1590/0102.3772E39511.EN>
- da Silva Zonatto, V. C., Machado, F. S., de Aguiar, A. B., & Marquezan, L. H. F. (2023). Effects of enabling characteristics of budgetary control on the psychological capital of managers with budgetary responsibility. *Revista Contabilidade e Financas*, 34(91). <https://doi.org/10.1590/1808-057x20221753.en>
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R., & Iskandar, A. S. (2022). The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2021.2012971>
- Dawwas, M., Allaymoun, M., Khalid, A., & Alleimoun, A. (2024). The Relationship Between the Quality of Work and Employee Performance in a Non-Western Context of Palestine. In *Technical and Vocational Education and Training* (Vol. 39, pp. 417–426). https://doi.org/10.1007/978-981-99-7798-7_35
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Feng, G. (2020). Influence of psychological capital on the professional features and job performance of financial personnel. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29(1), 769–775. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.104>
- Gara Bach Ouerdian, E. (2021). Should you invest in psychological capital to succeed in your career? *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 27(2), 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.03.002>
- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout and Job Performance: Mediating Effect of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02707>
- Gu, Y., Tang, T., Wang, H., & Zhou, W. (2019). Sustainable career development of new urban immigrants: A psychological capital perspective. *Journal of Cleaner Production*, 208, 1120–1130. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.210>
- Hamilton, D. I., & Oparanma, A. O. (2008). Training, development and employee performance in the oil and gas industry in Nigeria. *European Journal of Scientific Research*, 19(3), 510–520. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-53749092440&partnerID=40&md5=a098218db962acd41b4083c9b56f4991>
- Hosen, S., Hamzah, S. R., Arif Ismail, I., Noormi Alias, S., Faiq Abd Aziz, M., & Rahman, M. M. (2024). Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance. *Heliyon*, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23903>
- Idris, M., Agusria, L., & Mandela, B. S. (2024). The Effect of Work Placement and Career Development on the Performance of Pt. Semen Baturaja (Persero). *Journal of Ecohumanism*, 3(6), 578–589. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i6.4033>
- Ishak, I., Rahman, S. A., Ibrahim, F. W., Khair, N. M., Warif, N. M. A., Harun, D., Ghazali, A. R., Ariffin, F., Din, N. C., Mohamad, S., Mastor, K. A., Haneefa, M. H. M., & Ismail, S. (2021). The Impact of Quran Memorization on Psychological and Health Well-Being. *Review of International Geographical Education Online*, 11(8), 337–344. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.08.33>
- Jehanzeb, K., Aldakhil, A. M., Hamid, A. B. A., & Khan, S.-U.-R. (2017). Exploring the impact of training and career development on employee retention: The moderating effect of person–organisation fit. *Journal for Global Business Advancement*, 10(5), 483–505. <https://doi.org/10.1504/JGBA.2017.088892>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International*

- Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Karunia, R. L., Darmawansyah, D., Prasetyo, J. H., Triyadi, T., & Ariawan, J. (2023). The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and training towards the performance of employee. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 17(2), 202–210.
<https://doi.org/10.33094/ijaefa.v17i2.1098>
- Koburtay, T., & Abualigah, A. (2022). WELL-BEING, WORKPLACE AND RELIGION: INSIGHTS FROM THE MIDDLE EAST. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2022(1). <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.307>
- Kong, F., Tsai, C.-H., Tsai, F.-S., Huang, W., & de la Cruz, S. M. (2018). Psychological capital research: A meta-analysis and implications for management sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 10(10). <https://doi.org/10.3390/su10103457>
- Li, X., Chen, Y., & Zhang, Y. (2020a). Research on career success of computer information technology research and development (R&D) personnel. *Journal of Physics: Conference Series*, 1634(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1634/1/012011>
- Li, X., Chen, Y., & Zhang, Y. (2020b). The relationship between psychological capital and career success of internet E-commerce staff: Analysis of chain mediating effect. *Proceedings - 2020 International Conference on E-Commerce and Internet Technology, ECIT 2020*, 45–49. <https://doi.org/10.1109/ECIT50008.2020.00018>
- Lukman, A. (2020). The effect of 360-degree feedback system and talent management towards employee performance with employee development as mediating variable-case study sector of aviation in indonesia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(4), 128–141. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I4/PR200992>
- Makkaoui, M., Hannoun, F.-Z., Ouazizi, K., Rizzo, A., Ali, D. A., Cherqui, A., Khabbache, K., Yildirim, M., Bahramizadeh, M., Bulut, S., Szarpak, Ł., Pruc, M., Batra, K., Nucera, G., Chirico, F., & Khabbache, H. (2024). Spirituality as predictor of psychological well-being at work in the Moroccan context: A cross-sectional study. *Journal of Health and Social Sciences*, 9(2), 279–293. <https://doi.org/10.19204/2024/SPRT8>
- Moon, T.-W., Youn, N., Hur, W.-M., & Kim, K.-M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public

- sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
- Ngwenya, B., & Pelsler, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*, 42(7–8), 517–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>
- Panjaitan, B., & Djogo, O. (2020). The Effect of career development and compensation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 421–428. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.53>
- Pour, M. B., Hajiyakhchali, A., Yailagh, M. S., & Maktabi, G. (2024). The Effect of Psychological Capital Training on Students' Academic Engagement and Positive Emotions. *Journal of Applied Psychological Research*, 15(3), 139–159. <https://doi.org/10.22059/japr.2024.358495.644629>
- Qasim, M., Irshad, M., Majeed, M., & Rizvi, S. T. H. (2022). Examining Impact of Islamic Work Ethic on Task Performance: Mediating Effect of Psychological Capital and a Moderating Role of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 180(1), 283–295. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04916-y>
- Riviati, N., & Indra, B. (2024). Reading Holy Quran Associated With Better Cognitive Function in Older Adults: A Systematic Review. *Gerontology and Geriatric Medicine*, 10. <https://doi.org/10.1177/23337214241239219>
- Saged, A. A. G., Mohd Yusoff, M. Y. Z., Abdul Latif, F., Hilmi, S. M., Al-Rahmi, W. M., Al-Samman, A., Alias, N., & Zeki, A. M. (2020). Impact of Quran in Treatment of the Psychological Disorder and Spiritual Illness. *Journal of Religion and Health*, 59(4), 1824–1837. <https://doi.org/10.1007/s10943-018-0572-8>
- Sandhyavani, K. V. (2019). The impact of demography on psychological capital: An empirical study in the retail sector. *International Journal of Management*, 10(1), 43–50. <https://doi.org/10.34218/IJM.10.1.2019/008>
- Sudhakar, R., & Basariya, S. R. (2017). Perspectives and the factors influencing effectiveness of training and development on employees' performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(9), 135–141. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85029903461&partnerID=40&md5=efe6699330234d2a0c2da855455cc128>

- Syaifulloh, M. K., Hanafi, M., Ardyanto, T. D., Wiyono, N., Budianto, P., & Jumiatmoko, J. (2023). Electroencephalography (EEG) Frontal Alpha Asymmetry Index as an Indicator of Children's Emotions in the Three Quran Learning Methods: Visual, Auditory, and Memory. *Iranian Journal of Psychiatry*, 18(1), 93–96. <https://doi.org/10.18502/ijps.v18i1.11417>
- Tafese Keltu, T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
- Toyata, B., Kızrak, M., & Çakar, M. (2024). The impact of high-performance human resource practices on subjective career success: The mediating role of psychological capital and organizational commitment. *Journal of East European Management Studies*, 29(2), 215–241. <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2024-2-215>
- Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O., & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247–268. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>
- Zadry, H. R., Putra, A. M., Susanti, L., & Meuthia, Y. (2021). Instrumental music versus Quran recitation: Which has the most influence on the accuracy and speed of work? *Journal of Engineering Research (Kuwait)*, 9(3), 240–249. <https://doi.org/10.36909/jer.v9i3A.9219>
- Zhou, Y.-H., Gao, J.-J., & Chen, Y.-W. (2013). Psychological capital moderate the influence of job satisfaction on performance. *Journal of Zhejiang University, Science Edition*, 40(3), 355–361. <https://doi.org/10.3785/j.issn.1008-9497.2013.03.023>