

# HUBUNGAN ANTARA KEBERSYUKURAN DAN KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN

## PENGANTAR

Keterlibatan karyawan dapat dijelaskan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang dikarakteristikan dengan adanya kekuatan, pengabdian, serta penghayatan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2003). Keterlibatan karyawan merupakan suatu elemen yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Rachmawati, 2010). Akbary (2015) mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan adalah salah satu faktor *human capital* yang dapat membantu suatu organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai target, jika dijalankan dengan teratur dan ajeg. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Robinson, dkk (2004) yakni keterlibatan karyawan merupakan loyalitas karyawan dalam membantu kesuksesan perusahaan. Bakker (2011) mengatakan keterlibatan kerja karyawan dapat secara utuh terhubung dengan peran kerja yang dimiliki. Berdasarkan beberapa pemaparan para tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan elemen penting serta perlu mendapat perhatian khusus, dikarenakan mampu memajukan suatu organisasi ataupun perusahaan, dengan memiliki keterlibatan yang tinggi maka karyawan dalam bekerja akan memiliki *vigor*, *dedication*, serta *absorption* yang tinggi.

Namun, para karyawan yang bekerja tidak semuanya mampu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap organisasi ataupun perusahaan tempat

mereka bekerja. Nugroho (2017) mengungkapkan bahwa ada sekitar 78% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan sisanya 22% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu Ningrum (2016) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa ada sekitar 55% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan ada sekitar 45% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Prosentase tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Permasalahan mengenai keterlibatan kerja karyawan ini juga terjadi di Kecamatan Sine. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan fakta ada beberapa contoh kurangnya rasa keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan kecamatan serta perangkat-perangkat desa yang ada di kecamatan tersebut.

Permasalahan yang ada dapat dilihat dari kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Yakni responden dengan inisial T menjelaskan bahwa kantor desa memiliki jam operasional bekerja dari jam 8 pagi hingga waktu dzuhur atau jam 12. Namun, faktanya kantor desa buka pada pukul 9 terkadang pukul 10 atau berdasarkan kesiapan para karyawan untuk jam berapa dapat berangkat bekerja. Responden juga menjelaskan bahwa tidak semua perangkat desa yang dapat datang ke kantor, terkadang ada tiga orang, empat orang, satu orang atau bahkan tidak ada yang datang sama sekali. Responden menjelaskan bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan responden dan karyawan yang lain memiliki pekerjaan lain yakni ada yang petani dan ada juga yang berdagang dipasar. Selain itu, karena responden serta rekan-rekan telah lama menjabat

sebagai perangkat desa terkadang muncul perasaan jenuh terhadap rutinitas yang ada.

Hampir dari semua kantor desa yang ada di Kecamatan Sine memiliki kesamaan permasalahan yang sama seperti yang diungkapkan oleh responden T. Yakni jumlah perangkat yang datang ke kantor tidak semua serta jam buka kantor tergantung perangkat itu sendiri. Kemudian responden E yang merupakan karyawan kecamatan menjelaskan ada beberapa permasalahan keterlibatan kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan kecamatan. Tindakan tersebut yakni beberapa karyawan setelah absen di kantor akan pergi meninggalkan kantor untuk belanja dipasar, penundaan penyelesaian beban kerja yang dimiliki sehingga membuat jadwal yang sudah ditetapkan menjadi mundur. Beberapa fakta yang telah dijelaskan di ataslah yang mendasari peneliti bahwa keterlibatan karyawan perlu diberi perhatian secara khusus.

Schaufeli & Bakker (2003) mengungkapkan bahwa ada bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ditandai dengan *vigor* (semangat, kekuatan), *dedication* (dedikasi), serta *absorption* (keasyikan, terlalu larut dengan pekerjaan). Namun, pada kenyataan yang terjadi di Kecamatan Sine tidak demikian. Perangkat desa yang terlambat bekerja, atau membolos kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memenuhi dari aspek *vigor*. Kemudian, karyawan yang berangkat hanya untuk absen menunjukkan kurangnya aspek *dedication*. Selain itu, karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya menunjukkan bahwa tidak ada aspek *absorption* dalam diri mereka. Data tersebut

menunjukkan bahwa karyawan Kecamatan Sine belum memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, yang diharapkan harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Taleo Research, ditemukan fakta yakni karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi 38% memiliki kemungkinan untuk mempunyai produktivitas di atas rata-rata serta dua kali lebih baik untuk memiliki kinerja yang baik (Siswono, 2016). Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Ketenagakerjaan Global Perrin/Perrin's Global Workforce Study (2003) menjelaskan keterlibatan kerja karyawan sebagai kesediaan karyawan dan kemampuan karyawan untuk dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan secara berkelanjutan. Perasaan keterlibatan kerja terhadap organisasi/perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa diantaranya emosional dan rasional yang berkaitan dengan pengalaman dan pekerjaan secara utuh. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang baik akan merasa terikat yang serta mampu menumbuhkan gairah dalam bekerja, secara lebih aktif dalam mencapai tujuan pekerjaan yang dimiliki (Macey et al., 2009).

Kazimoto (2016) mengungkapkan "*Employee engagement* ditandai dengan kehadiran karyawan di tempat kerja, menjalankan tanggung jawabnya, serta menjalin hubungan dengan pemimpin dan sesama karyawan sebagai titik fokus untuk mempertimbangkan kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan rasa keterikatan dan gairah seorang individu terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam menjalani beban kerja yang

dimiliki. Oleh karena itu keterlibatan karyawan perlu dimiliki setiap individu dalam menjalani pekerjaannya.

Bakker dan Demerouti (2017) mengungkapkan bahwa ada 3 faktor yang mampu mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan yakni *job resource* (mempengaruhi pada aspek fisik, sosial, serta organisasi yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan), *sailence of job resources* (mengarah terhadap seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan), *personal resources* (tentang karakteristik yang dimiliki karyawan). Berdasarkan dari tiga faktor tersebut peneliti tertarik untuk meneliti keterlibatan karyawan dari segi *personal resources* yakni dilihat dari sisi religiusitas/spiritualitas yakni dari segi variabel kebersyukuran yang dimiliki seorang individu/karyawan memiliki pengaruh terhadap keterlibatan karyawan yang dimiliki. McCullough dan Emmons (Marshall & Jorgensen, 2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki dapat bersyukur akan merasa lebih bahagia, perasaan depresi dan kecemasan berkurang serta akan memiliki empatik yang tinggi jika dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki perasaan bersyukur. Berdasarkan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan teori dari McCullough dan Emmons tersebut peneliti ingin mengetahui apakah dengan bersyukur mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja serta mampu menikmati pekerjaan yang dimiliki sehingga mempermudah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai target yang dimiliki.

Kebersyukuran merupakan perasaan berterima kasih kepada Allah, merasa lega, merasa senang, serta menyebut nikmat yang diberikan. Yakni perasaan

senang serta lega dapat diwujudkan dengan dimana rasa senang dan lega dapat diwujudkan dengan lisan, hati, dan perilaku serta taat kepada Allah dengan berbagai taqarrub, lahir maupun batin dan terima kasih kepada Allah atas segala nikmat yang dilimpahkan-Nya (McCullough, 2010). Menurut KBBI kebersyukuran dari kata syu-kur yang artinya rasa terima kasih kepada Allah. Menanamkan perilaku bersyukur mampu memberi ketenangan pikiran dan hati, karena kita merasa mendapat berkah dan nikmat Allah SWT. Pengertian tersebut sependapat dengan Wood, Joseph, & Maltby (2009) yang menyatakan kebersyukuran mempunyai terkait dengan komponen dari kesejahteraan psikologis yakni penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif, tujuan hidup, dan penerimaan. Perasaan bersyukur dapat dikatakan sebagai konstruksi kognitif, emosi, dan perilaku (Emmons, 2007). Kebersyukuran sebagai konstruksi kognitif ditunjukkan dengan perilaku mengakui kemurahan serta kebaikan hati terhadap berkah yang sudah diterima sehingga fokus akan berbagai hal positif di dalam dirinya saat ini. Kemudian untuk konstruksi emosi, kebersyukuran ditandai dengan adanya kemampuan untuk mengubah respons emosi terhadap suatu peristiwa sehingga dapat menjadi lebih bermakna (Rosenberg dalam McCullough, Tsang, & Emmons, 2002). Dalam kitab suci Al Qur'an juga menjelaskan bahwa:

*“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu mekmalumkan; “sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari azab-Ku sangat pedih (QS. Ibrahim : 7)”.*

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa dengan bersyukur atas nikmat – nikmat yang diterima, maka Allah SWT akan menambah nikmat yang akan diberikan kepada hambanya yang tidak lupa untuk bersyukur.

*“karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat) (QS. Al-Baqarah :152)”*.

Ayat tersebut jelas menjelaskan betapa pentingnya nilai kebersyukuran dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

*Gratitude* serta *psychological well-being* adalah aspek emosi positif yang ada dalam diri individu. Individu yang dapat memiliki rasa kebersyukuran ditandai dengan kemampuan dalam menyadari dirinya yang banyak menerima kebaikan, penghargaan dari Tuhan, orang lain serta dari lingkungan sekitarnya Prabowo (2017) menjelaskan. Berdasarkan beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran merupakan nilai positif yang perlu ditanamkan dalam diri setiap individu yakni tentang segala nikmat yang diterima merupakan kebaikan dan penghargaan yang diberikan Tuhan kepada para hambanya. Oleh karena itu, dengan menanamkan nilai kebersyukuran diharapkan dapat membantu setiap individu untuk meningkatkan *engagement* terhadap pekerjaan yang telah dimiliki. Dengan menanamkan konsep bahwa pekerjaan yang dimiliki merupakan nikmat dan penghargaan yang diberikan Tuhan untuk dinikmati dan dijalani sepenuh hati, sehingga diharapkan mampu membantu untuk keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Berdasarkan penjabaran diatas yang mendasari penulis untuk meneliti hubungan antara kebersyukuran dengan keterlibatan karyawan. Peneliti ingin

mencoba meneliti apakah dengan adanya jiwa srpiritualitas atau religiusitas dalam hal kebersyukuran yang dimiliki mampu meningkatkan keterlibatan seorang individu/karyawan terhadap pekerjaan mereka.

### ***METODE PENELITIAN***

Responden dalam penelitian ini melibatkan 120 orang yang ada di Kecamatan Sine. Berstatus sebagai pegawai kecamatan serta perangkat desa. Gambaran umum terkait dengan responden penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1  
Deskripsi Responden Penelitian (N=120)

Nomor	Deskripsi Responden	Jumlah	prosentase
1	Laki-Laki	83	69,16%
2	Perempuan	37	30,84%
	Total	120	100%

### ***METODE PENGUMPULAN DATA***

Metode penelitian yang digunakan yakni kuantitatif, yakni peneliti mengumpulkan data dengan meminta responden penelitian mengisi kuesioner. Penyusunan alat ukur kuesioner yang digunakan adalah dengan membuat aitem-aitem pertanyaan berdasarkan dari masing-masing aspek dari dua variabel penelitian yang diajukan.

### ***METODE ANALISIS DATA***

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis statistik korelasi nonparametik daro *Spearman Rho*. Teknik ini dipilih dikarenakan sesuai dengan hipotesis penelitian, yakni untuk



melihat hubungan antara dua variabel penelitian atau lebih (Prayitno, 2009). Teknik analisis penelitian ini dibantu dengan aplikasi *SPSS 22.00 for windows*.

## HASIL PENELITIAN

Pengolahan data dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah valid serta reliabel. Selain itu, untuk dapat menguji hipotesis yang telah diajukan telah mendapat dukungan yang empirik atau tidak. Analisis yang dilakukan pertama adalah pengujian asumsi yakni berupa uji normalitas untuk mengetahui sebaran normal atau tidak, kemudian uji linearitas. Kemudian langkah selanjutnya yakni pengujian hipotesis. Untuk melihat hasil analisis data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui skor variabel penelitian memiliki distribusi atau sebaran data tersebut normal atau tidak.

Tabel 2  
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Normalitas
	Statistic	df	Sig.	
Kebersyukuran	.105	120	.003	Tidak Normal
keterlibatan_kerja	.053	120	.200*	Normal

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel kebersyukuran diperoleh  $p=0,03$  ( $p>0,05$ ) dan variabel keterlibatan kerja karyawan diperoleh nilai  $p=0,2$  ( $p>0,05$ ). Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data kedua variabel kebersyukuran memiliki distribusi yang tidak normal sedangkan untuk variabel keterlibatan kerja memiliki distribusi yang normal.

## b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kebersyukuran dan variabel keterlibatan kerja karyawan memiliki hubungan yang linear. Hubungan kedua variabel dikatakan linear apabila  $p < 0,05$ . Berikut hasil uji linearitas kedua variabel yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 3  
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas	Koefisien Signifikansi	Keterangan
Kebersyukuran* Keterlibatan Kerja Karyawan	34.3934	0,000	Linear

Berdasarkan hasil tabel 10 dapat dilihat bahwa antara kebersyukuran dan keterlibatan kerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

## c. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan antara kebersyukuran dan keterlibatan kerja karyawan. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program komputer *SPSS 22 for windows*. Berdasarkan hasil uji asumsi yakni normalitas dan linearitas, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak memiliki sebaran data yang normal, kemudian untuk uji linearitas korelasi antara kedua variabel dapat dikatakan linear. Oleh sebab itu, untuk melakukan uji hipotesis peneliti menggunakan uji korelasi *nonparametric correlations* dari *Spearman's rho*. Uji hipotesis korelasional dikatakan diterima jika signifikansi korelasi antar variabel  $\text{sig} < 0,05$  atau  $\text{sig} < 0,01$

Tabel 4  
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	P	Keterangan
Kebersyukuran dengan Keterlibatan Kerja Karyawan	0,494	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebersyukuran dengan keterlibatan kerja kerja karyawan. Yakni ditunjukkan dengan nilai kebersyukuran  $r=0,494$  dengan  $p = 0,000$  ( $p<0,01$ ). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan diterima. Yakni ada hubungan positif antara kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Selain itu peneliti juga melakukan kategorisasi persentil untuk mengetahui sejauhmana variablek kebersyukuran mampu memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan. tabel data persentil yang dibuat peneliti dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5  
Nilai Persentil untuk Kategorisasi

Persentil	Kebersyukuran	Keterlibatan Karyawan
20	2.8800	2.2667
40	3.1600	2.6000
60	3.4800	2.8667
80	3.7200	3.1333

Tabel 6  
Rumus Penormaan

Kategorisasi	Kebersyukuran	Keterlibatan Karyawan
Sangat Rendah	$X < 2.8800$	$X < 2.2667$
Rendah	$2.8800 \leq X < 3.1600$	$2.2667 \leq X < 2.6000$
Sedang	$3.1600 \leq X < 3.4800$	$2.6000 \leq X < 2.8667$
Tinggi	$3.4800 \leq X < 3.7200$	$2.8667 \leq X < 3.1333$
Sangat Tinggi	$X > 3.7200$	$X > 3.1333$

Tabel 7  
Deskripsi Psikologis Subjek Penelitian

Kategorisasi	Kebersyukuran		Keterlibatan Karyawan	
	F	%	F	%
Sangat Rendah	22	18,4	22	18,4
Rendah	22	18,4	24	20
Sedang	27	22,4	22	18,4
Tinggi	28	23,3	31	25,7
Sangat Tinggi	21	17,5	21	17,5
	120	100	120	100

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat hasil kategorisasi pada variabel kebersyukuran dan keterlibatan kerja karyawan. Berdasarkan skor jawaban dari 120 responden, dapat dilihat kategorisasi dari variabel kebersyukuran ditemukan data bahwa 22 responden berada dalam kategorisasi sangat rendah yakni sekitar 18,4% kemudian ada 22 responden pada kategorisasi rendah dengan prosentase 18,4% untuk kategorisasi sedang ada 27 responden dengan prosentase 22,4% selanjutnya untuk kategorisasi tinggi ada 28 responden dengan prosentase 23,3% dan responden yang berada dalam kategori sangat tinggi ada 21 orang dengan prosentase 17,5%.

Pada skala keterlibatan kerja karyawan menunjukkan bahwa ada 22 responden pada kategori sangat rendah dengan prosentase 18,4% kemudian untuk kategorisasi rendah ada 24 responden dengan prosentase 20% untuk kategorisasi sedang ada 22 responden dengan prosentase 18,4% selanjutnya untuk kategorisasi tinggi ada 31 responden dengan prosentase 25,7% dan responden pada kategori sangat tinggi ada 21 orang dengan prosentase 17,5%.

## PEMBAHASAN

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi antara kebersyukuran dan keterlibatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *spearman's rho* telah didapatkan hasil nilai  $r=0.494$  dengan nilai  $P=0.000$  ( $P < 0.01$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki peran terhadap keterlibatan karyawan. yakni ada ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara variabel kebersyukuran terhadap variabel keterlibatan kerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan data tersebut, hipotesis dari penelitian ini diterima, yakni terdapat hubungan yang positif antara variabel kebersyukuran dan variabel keterlibatan kerja karyawan. Semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendahnya rasa kebersyukuran maka semakin rendah pula keterlibatan karyawan dalam bekerja. Kesimpulannya adalah para karyawan yang mampu mensyukuri pekerjaan yang dimiliki, maka akan mampu meningkatkan keterlibatan karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Yudiani (2017) dengan judul “*Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas*”. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bukit Asam, Persero berjumlah 46 orang. Penelitian ini memilih hasil yang menarik yakni terdapat hubungan antara *work engagement* dan spiritualitas pada karyawan PT. Bukit Asam, Persero. Yakni, ketika karyawan secara spiritual menemukan makna yang dalam dengan pekerjaannya maka karyawan akan memperlihatkan tingkat *engagement* yang

tinggi dengan menunjukkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan.

Penelitian tersebut memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yakni variabel kebersyukuran yang juga merupakan bagian dari jiwa spiritualitas mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Ditunjukkan dengan para karyawan memiliki semangat, dedikasi serta mampu menikmati pekerjaan yang dimiliki menghasilkan pekerjaan mudah untuk dikerjakan dan maksimal. Schaufeli dan Bakker (2003) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dengan penuh dalam memajukan organisasi maupun perusahaan), *absorption* (dapat menikmati segala beban pekerjaan yang dimiliki).

Kebersyukuran merupakan perasaan positif yang perlu dimiliki para karyawan. masalah Emmons, McCullough dan Tsang (2004) Kebersyukuran merupakan suatu konsep yang telah berkembang dalam berbagai lingkup yang berbeda seperti, kebijakan moral, sikap, emosi, kebiasaan, ciri kepribadian, dan respon dalam mengatasi permasalahan. Selain itu, didalam al-qur'an juga banyak ayat yang membahas tentang pentingnya rasa bersyukur untuk dimiliki:

*“Dan (ingatlah juga) tatkala Tuhanmu memaklumkan: sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih (QS. Ibrahim: 7)”*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa kebersyukuran merupakan jiwa spitual yang memberikan dampak positif terhadap berbagai variabel, yang dalam hal ini adalah ketelibatn karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya menanamkan perasaan bersyukur kepada para karyawan, karena mampu membantu para karyawan untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam bekerja. Dengan bersyukur karyawan akan lebih bersemangat, terlibat penuh dengan organisasi atau perusahaan instansi tempat mereka bekerja, serta mampu menikmati proses-proses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Namun, berdasarkan hasil uji normalitas variabel kebersyukuran mendapatkan nilai  $p=0,03$  ( $p>0,05$ ) dan varibel keterlibatan kerja karyawan mendapatkan nilai  $p=0,2$  ( $p>0,5$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel ini tidak memiliki distribusi sebaran data yang normal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa data hasil penelitian ini tidak dapat di generalisasikan, data hasil penelitian ini hanya dapat digunakan untuk penelitian ini saja.

Pada saat pengambilan data peneliti mengalami beberapa kendala, yakni berupa keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti, kemudian dikarenakan beberapa responden mengalami kesulitan untuk mengerti dengan pertanyaan yang diajukan, maka peneliti harus menjelaskan satu persatu pertanyaan tersebut kepada responden. kendala selanjutnya adalah, dikarenakan perangkat desa tidak semua datang ke kantor peneliti harus mendatangi para responden tersebut kerumah masing-masing untuk meminta kesediaan responden mengisi angket. Namun, beberapa kendala tersebut dapat diatasi oleh peneliti.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel kebersyukuran dan variabel keterlibatan kerja karyawan. Dimana semakin tinggi tingkat kebersyukuran maka semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan. Begitupula sebaliknya yakni semakin rendah variabel kebersyukuran maka semakin rendah variabel keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan.

## **SARAN**

### **1. Bagi Pihak Responden**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada sekitar 55% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang kurang. Oleh karena itu diharapkan bagi para responden mampu meningkatkan keterlibatannya terhadap instansi tempat mereka bekerja. Kemudian terdapat sekitar 45% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, oleh karena itu diharapkan responden mampu mempertahankan keterlibatan kerja yang dimiliki. Informasi ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan bagi para responden dalam menjalani kegiatannya sehari-hari sehingga mampu menjaga keseimbangan dari segi religiusitas yakni bersyukur serta dalam hal keterlibatan kerja. Adanya hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu responden untuk lebih introspeksi dan menyadari bahwa dengan menanamkan rasa bersyukur mampu menumbuhkan rasa keterlibatan diri dalam bekerja yang memiliki efek positif kedepannya.



Diharapkan responden dapat lebih memprioritaskan pekerjaannya untuk melayani masyarakat dengan cara bekerja sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditentukan oleh instansi tempat mereka bekerja. Sehingga mampu melayani masyarakat dengan maksimal.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya untuk dapat menyempurnakan kualitas hasil penelitian ini:

- a. Skala keterlibatan kerja merupakan hasil dari modifikasi, sehingga perlu diperhatikan dengan seksama dalam proses modifikasi, yakni dalam hal menerjemahkan dan pemilihan kalimat yang mudah dimengerti oleh responden penelitian. Sehingga diharapkan tidak terjadi kesalah pahaman terhadap konteks pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan oleh peneliti.
- b. Waktu yang dimiliki untuk penelitian, diharapkan lebih lama. Sehingga tidak tergesa-gesa dalam proses pengambilan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, G. A., & Adiputra, I.N. (2015). Perbedaan skor work engagement pada guru yang bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di SMP Negeri se-Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Ergonomi Indonesia*.
- Akbarary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dana pensiun (Dapen) Telkom Bandung. *e-Proceeding of Management*.
- Al-Munajjid, M. B. S. (2006). *Silsilah amalan hati: ikhlas, tawakkal, optimis, takut, syukur, ridha, sabar, muhasabah, tafakkur, mahabbah, taqwa*. Bandung: Irsyad Baitus Salam.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*.
- Baker, A.B. (2011). *It's good to be grateful: gratitude interventions at work* (Master's thesis, East Carolina University). Diunduh dari <http://thescholarship.ecu.edu/handle/10342/3525>, (18 juli 2018).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The crossover of work engagement between working couples; A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Wilmar B. Schaufelib., Leiterc, M. P., & Taris, T. W. 2008. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology*.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *The Journal crossover of work*.
- Siswono, D, S. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Di Rodex Travel Surabaya.
- Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*.

- Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2004). *The psychology of gratitude*. Madison Avenue, New York: Oxford University Press.
- Emmons, R. A., McCullough, M. E & Tsang, J. A. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain: links of grateful moods to individual differences and daily emotional experience. *Journal Of Psychology*.
- Fauziah. (2016). Pengaruh employee engagement, komitmen organisasi, rotasi pekerjaan, dan kompensai terhadap kinerja karyawan. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hafiz, Muhammad. (2018). Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) Di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Kazimoto, Paluku. (2016). Employee engagement and organizational performance of retails enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*.
- Kesumawardhani, D. A. (2017). Hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan subjektif pada pasien asma. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Kurniawan, I. N., Romdhon, A., Akbar, P. L., & Endah, N. (2012). Pengembangan psychological measures of islamic gratitude (PMIG- Ukuran-ukuran psikologis kebersyukuran dalam perspektif islam). Laporan Penelitian (Unpublished). Yogyakarta: Research Center for Developing Psychological Measures on Islamic Perspective.
- Marshall, C., & Jorgensen, C. How gratitude can increase employee engagement. *Decision Wise*. Diunduh dari <https://www.decision-wise.com/how-gratitude-can-increase-employee-engagement/> (14 Juli 2018)
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Ningrum, W. D. (2016). Hubungan kesejahteraan psikologis karyawan dengan keterlibatan karyawan pada PT X. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.

- Nugroho, R. A. (2017). Peran kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Pratama, A., Prasantiwi, N. G & Sartika, S.2015. Kebersyukuran dan kepuasan hidup pada tukang ojek. *Jurnal Psikologi*.
- Perrin T. (2003). Working Today: *Understanding what drives employee engagement the 2003 towers perrin talent report U.S Report*. [Online] Available: [http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?Webc=HRS/USA/2003/200309/Talent\\_2003.pdf](http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?Webc=HRS/USA/2003/200309/Talent_2003.pdf) (08 Juni , 2018)
- Robinson, D., Perryman S., and Hayday S. (2004). *The drivers of employee engagement report 408, institute for employment studies, UK*.
- Rachmawati, M. (2010). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (*International Journal Review*). STIE AMA, Salatiga.
- Sami'an, F, A, S, W. (2013). Hubungan employee engagement dengan perilaku produktif karyawan. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*.
- Siswono, D., Sim. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di Rodex Travel Surabaya.
- Ulin, N.R. (2014). Hubungan antara kebersyukuran dengan citra tubuh pada mahasiswi. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan pt. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*.