

**PERAN KEBERSYUKURAN TERHADAP *WORK  
ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) DI KABUPATEN SINTANG PROVINSI  
KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memperoleh Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

**MUHAMMAD HAFIZ**

**14320190**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**PERAN KEBERSYUKURAN TERHADAP *WORK  
ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI APARATUR SIPIL  
NEGARA (ASN) DI KABUPATEN SINTANG PROVINSI  
KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memperoleh Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

**MUHAMMAD HAFIZ**

14320190

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PERAN KEBERSYUKURAN TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN  
SINTANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana

S-1 Psikologi

Pada Tanggal

**06 MAR 2018**

Mengesahkan

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi



Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.
2. Sumedi P Nugraha, B.A., M.Ed., M.Sc., Ph.D.
3. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Muhammad Hafiz

No. Mahasiswa : 14320190

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Peran Kebersyukuran terhadap Work Engagement pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yang Menyatakan,  
Yogyakarta, 20 Februari 2018

  
  
Muhammad Hafiz

***Alhamdulillah Rabbil'alamin***

Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wata'Ala* yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada hamba yang selalu menunjukkan jalan yang benar dan sebagai pemberi nikmat yang berharga hingga tidak dapat dihitung banyaknya sampai detik ini.

Mahakarya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yang selalu mendukung dan tidak pernah bosan untuk selalu menasihati Hafiz sampai sekarang....

**Ibu Dra. Endah Hardiyani, M.Si. dan Bapak Drs. Heryadi**

yang selalu menanyakan kalau telpon.. “Skripsinya udah dikerjain belum?”  
“CEPT nya gimana? Udah daftar? Ayooook cepat daftar, biar bisa fokus selesaiin skripsinya!”

Terimakasih atas segala kasih sayang dan dukungan Bapak dan Ibu, sejak Hafiz masih kecil sampai sekarang yang masih selalu merepotkan. Semoga urusan, rezeki dan aktivitas Bapak dan Ibu selalu dilancarkan, dimudahkan, dan selalu diberkahi oleh Allah *Subhanahu Wata'Ala*, amin...

## HALAMAN MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئاً وَهُوَ  
خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَى أَنْ تُحِبُّوا شَيْئاً وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا  
تَعْلَمُونَ (البقرة : 216)

*“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyukai sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.” (Q.S. Al-Baqarah: 216)*

*However difficult life may seem,  
there is always something you can do and succeed at.*

*“Bagaimanapun hidup kelihatannya sulit, selalu ada sesuatu yang dapat kamu lakukan dan berhasil” -Stephen Hawking-*

*You're strong than you think!*

*“Kamu lebih kuat daripada yang kamu kira” -anonimus-*

Terimakasih sahabat, banyak sekali pelajaran berharga yang bisa membuat diri ini untuk sabar dan selalu ber-ikhtiar.

*If you can't be better, be different!*

*“Berbeda bukan berarti tidak lebih baik, tetapi mengajarkan untuk selalu percaya diri dengan apa yang kita miliki” -anonimus-*

Terimakasih untuk seseorang yang telah mengajarkan banyak hal dan memberikan kalimat motivasi ini. Semoga segala urusanmu diberi kelancaran dan kemudahan oleh Allah Subhanahu Wata'alla, amin..

## HALAMAN PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah Rabbil'alamin*, puji syukur ke hadirat Allah *Subhanahu Wata'Ala*, atas rahmat, hidayah dan pertolongan-Nya yang selalu dilimpahkan kepada hamba-Nya. Shalawat serta salam selalu dihaturkan bagi junjungan mulia Rasulullah *Sallallahu Alaihi Wassalam* beserta keluarganya dan para sahabat-sahabatnya yang telah membawa dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang seperti saat ini.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terimakasih untuk segala masukan dan pelajaran mengenai PIO selama di bangku perkuliahan Pak. Semoga segala urusan Bapak selalu dilancarkan dan diberi keberkahan, amin.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi. Terimakasih atas segala ilmu, masukan dan saran ibu khususnya ketika penulis mengulang mata kuliah Psikologi Pendidikan, semoga urusan ibu dimudahkan dan diberkahi Allah, amin.
3. Bapak Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengajarkan penulis banyak hal, membuat penulis selalu

semangat untuk terus belajar dan berusaha mencapai kesempurnaan dengan kerja keras, tetapi selalu mengingatkan juga bahwa kesempurnaan seutuhnya hanya milik Allah *Subhanahu Wata'Ala*.

4. Ibu Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog. Selaku dosen pembimbing akademik penulis. Terimakasih atas saran dan masukan ibu dari awal kuliah hingga sekarang. Semoga urusan ibu selalu dilancarkan dan diberi kemudahan.
5. Bapak Sumedi Priyana Nugraha, B.A., M.Sc., M.Ed., Ph.D. dan Ibu Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi. selaku dosen penguji skripsi, terimakasih atas segala saran dan masukannya selama ujian skripsi berlangsung, semoga segala urusan bapak dan ibu selalu dimudahkan dan dilancarkan oleh Allah.
6. Kedua orang tua penulis, Ibu Dra. Endah Hardiyani, M.Si. dan Bapak Drs. Heryadi. Terimakasih yang tak terhingga untuk bapak dan ibu, yang selalu mendukung, memberi dorongan dan semangat untuk segala urusan dan kegiatan Hafiz sampai sekarang, termasuk menyelesaikan skripsi ini. Selalu sehat dan semangat ya pak.. bu.. Allah selalu menyertai bapak dan ibu 🤲
7. Muhammad Iqbal, S.T. kakak penulis satu-satunya yang mengajarkan banyak hal, menjadi kakak sesuai dengan karakternya sendiri. Alhamdulillah mas, Hafiz sudah bisa lebih mandiri dan tidak merepotkan banyak pihak lagi. Semangaaattt kaka bro! baik-baik di Merauke, semoga pekerjaannya di sana lancar, dan dapat jodoh yang sholehah! Amin.
8. Bapak Ibu dosen-dosen program studi Psikologi yang telah mengajarkan banyak hal kepada penulis, membuat penulis selalu belajar dan berusaha. Terimakasih atas segala ilmu dan bimbingannya selama penulis berkuliah.



9. Terimakasih untuk Pegawai ASN di Perumahan Bumi Akcaya Permai dan Pegawai-pegawai ASN pada 8 SKPD di Kabupaten Sintang yang mau meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner dan menjadi responden penelitian penulis dalam skripsi ini. Semoga segala urusan dan rezekinya dilancarkan, amin.
10. “BoHaEMatA” sahabat rasa keluarga. Bonusa, Mas Eka, Mayta, Anind. Kalian adalah orang-orang yang membuatku untuk selalu belajar dan berusaha dengan kemampuanku sendiri, mengajarkan untuk menerima segala sesuatu dengan lapang dada, dan membuat penulis percaya bahwa semua akan ada saatnya. Maafkan aku yang selalu bikin riweh dan merepotkan kalian selama di Jogja yaa, semoga urusan dan rencana kalian satu persatu diberi kemudahan dan kelancaran oleh Allah *Subhanahu Wata’Ala*.
11. Seluruh keluarga besar PSM *Miracle Voices* UII. Ardan, Bagus, Raihan, Isnan, Latif, Dito, Ari, Uut, Ayi, Ami, Alya, Fira, Meta, Vani, Nabila, Mas Rio, Mba Bocil, Mba Gita, Aji dan nama-nama anggota MV lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terimakasih sudah mengajarkan banyak hal dan menjadi bagian dari keluargaku di Jogja! Sukses selalu untuk MV!
12. Grup “Salah Fokus” : Kania, Anti, Mega, Mirna, teman-teman tersolid ketika *key-in* dan ambil matakuliah dari zaman semester 2 sampai drama skripsi hampir selalu sama-sama, terimakasih bantuannya! Semoga urusan kalian semua dimudahkan ya! disegerakan semua rencananya, aamin, amiin.
13. Anwar, Bagus, Rieny (teman-teman seperjuangan Skripsi Pak Irwan 2017) semangaaatt gaes, ayok babat habis sudah skripsinya !, semoga disegerakan

juga ya, aminnn; Reyhan, Bagus, Hana, Mimit, Bella, Aden, Sakti, Heru, Besma, Anis, Fahmi teman-teman pertama dari zaman ospek sampai sekarang, tetap jalin silaturahmi ya gaes, sukses untuk kalian! Serta teman-teman Psikologi UII 2014 yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu, terimakasih teman-teman! Sukses untuk kita semua!

14. Keluarga KKN Unit 110, Dusun Silegok, Desa Kalitapas. Keluargaku 1 bulan di rumah Ibu Sum dan Lukluk. Budi, Dian, Malik, Sella, Winda, Ajeng, Ofa dan Mas Wisnu, terimakasih atas segala pelajaran berharga dari kalian semua, belajar untuk saling memahami satu sama lain, menyatukan pikiran dan persepsi untuk bisa “jalan bersama” demi KKN yang berfaedah, wkwkwkwk. Sukses selalu untuk kalian semua!

15. Teman-teman dan keluarga Biro Psikologi CMT, Mas Ayod, Bu Indati, Mba Ririn, Arsyah, Mba Tutik, Yu Pang, Felita, Ammar, Mba Diba, Upik, Vania, Mba Ve, Mba Tiwi, terimakasih sudah memberikan kesempatan kepada Hafiz untuk bergabung di keluarga CMT, menginspirasi dan mengajarkan Hafiz banyak hal. Semoga sehat selalu, diberikan kelancaran rezeki, dan segala aktivitasnya dimudahkan oleh Allah *Subhanahu Wata'Ala*.

16. Keluarga Kost Jeglek Gg. Kutilang 1, Mas Jonson, Bang Fikri, Bonusa, Mas Faisal, Bang Yakin, Heru, Hendi, Iwan, terimakasih, sudah menjadi bagian dari keluargaku di Jogja, yang selalu ngangkatin jemuran, selalu paham kalau Hafiz jarang di kost karena main ataupun karena latihan PSM, wkwkwkwk. Mba Qia Laundry konco kenthel ku, makasih sudah membantu juga ya mba. Semoga

senantiasa urusan kalian semua dilancarkan dan dipermudah oleh Allah  
*Subhanahu Wata'Ala.*

17. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu,  
terimakasih sudah banyak membantu dan mendukung penulis dalam segala hal



Semoga Allah *Subhanahu Wata'Ala* senantiasa selalu memberikan  
limpahan rahmat, karunia dan balasan yang lebih baik atas segala kebaikan semua  
pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis untuk  
menyelesaikan skripsi ini, *aamin yaa rabbal alamin.*

Yogyakarta, 20 Februari 2018

Muhammad Hafiz

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
INTISARI.....	xvii
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>4</b>
<b>C. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>4</b>
<b>D. Keaslian Penelitian.....</b>	<b>5</b>
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA .....	8
<b>A. <i>Work Engagement</i>.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Dimensi-dimensi <i>Work Engagement</i> .....</b>	<b>9</b>
<b>3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>.....</b>	<b>11</b>
<b>B. Kebersyukuran.....</b>	<b>15</b>
<b>1. Pengertian Kebersyukuran .....</b>	<b>15</b>
<b>2. Elemen-elemen Kebersyukuran.....</b>	<b>16</b>
<b>C. Hubungan Antara Kebersyukuran dan <i>Work Engagement</i> .....</b>	<b>18</b>

<b>D. Hipotesis Penelitian</b> .....	22
<b>BAB III</b> .....	23
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	23
<b>A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian</b> .....	23
<b>B. Definisi Operasional Variabel Penelitian</b> .....	23
1. <i>Work Engagement</i> .....	23
2. <i>Kebersyukuran</i> .....	23
3. <i>Social Desirability</i> .....	24
<b>C. Responden Penelitian</b> .....	24
<b>D. Metode Pengumpulan Data</b> .....	24
1. <i>Skala Work Engagement</i> .....	25
2. <i>Skala Kebersyukuran</i> .....	26
3. <i>Skala Social Desirability</i> .....	27
<b>E. Validitas dan Reliabilitas</b> .....	28
<b>F. Metode Analisis Data</b> .....	30
<b>BAB IV</b> .....	33
<b>PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN</b> .....	33
<b>A. Orientasi Kacah dan Persiapan</b> .....	33
1. <i>Orientasi Kacah</i> .....	33
2. <b>Persiapan Penelitian</b> .....	35
<b>B. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	40
<b>C. Hasil Penelitian</b> .....	41
1. <b>Deskripsi Responden Penelitian</b> .....	41
2. <b>Deskripsi Data Penelitian</b> .....	42
3. <b>Uji Asumsi</b> .....	43
4. <b>Uji Hipotesis</b> .....	45

<b>5. Analisis Tambahan.....</b>	<b>46</b>
D. Pembahasan.....	49
BAB V.....	54
PENUTUP.....	54
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	56

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i> .....	25
Tabel 2. <i>Blue Print Gratitude Questionnaire Six-Item Form</i> .....	27
Tabel 3. <i>Blue Print Reynolds Short-Form of Marlowe-Crowne Social Desirability Scale</i> .....	28
Tabel 4. Kriteria Cohen untuk interpretasi koefisien korelasi dan koefisien determinasi .....	32
Tabel 5. Informasi Psikometrik Skala <i>Work Engagement</i> .....	38
Tabel 6. Informasi Validitas Skala <i>Work Engagement</i> .....	38
Tabel 7. Informasi Psikometrik dan Validitas Skala Kebersyukuran .....	39
Tabel 8. Deskripsi Responden Penelitian.....	41
Tabel 9. Kategori Menurut Nilai Persentil.....	42
Tabel 10. Deskripsi Responden Data Penelitian .....	43
Tabel 11. Uji Asumsi Normalitas Sebaran.....	45
Tabel 12. Uji Asumsi Linearitas Hubungan.....	45
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Korelasi .....	46
Tabel 14. Peran Faktor Demografik dalam Korelasi Kebersyukuran dan <i>Work Engagement</i> .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. <i>JD-R Model</i> .....	12
Gambar 2. Rumus Koefisien Korelasi <i>Pearson</i> .....	32



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian .....	60
Lampiran 2. Tabulasi Data Skala <i>Work Engagement</i> .....	67
Lampiran 3. Tabulasi Data Skala Kebersyukuran.....	68
Lampiran 4. Hasil Analisis Aitem.....	69
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi .....	71
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis .....	72
Lampiran 7. Hasil Analisis Tambahan.....	73
Lampiran 8. Tabel Frekuensi Statistika Deskriptif .....	78
Lampiran 9. Tabel Frekuensi Kategorisasi .....	78
Lampiran 10. Deskripsi Permasalahan <i>Work Engagement</i> .....	82
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	84
Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	85
Lampiran 13. Hasil Kajian Etik FK UII.....	94

**PERAN KEBERSYUKURAN TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA  
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KABUPATEN  
SINTANG PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Muhammad Hafiz

Irwan Nuryana Kurniawan

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran kebersyukuran terhadap *work engagement* pada Pegawai ASN. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah diprediksikan akan ada hubungan positif antara kebersyukuran dan *work engagement*. Penelitian ini melibatkan 203 Pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat, 67.7% laki-laki dan 32.3% perempuan, berusia antara 22-58 tahun ( $M = 44.5$ ;  $S.D = 8.84$ ). Mereka mayoritas (91.1%) sudah menikah dengan rata-ratas usia pernikahan 1,95 tahun ( $S.D = 0.3$ ), memiliki masa kerja rata-rata 18,21 tahun ( $S.D = 9.66$ ), 70.2% muslim dan 29.8% non-muslim. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adaptasi *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17; Schaufeli, Salanova & Bakker, 2006; 17 aitem dengan skor  $\alpha = 0.871$ ) dan *Gratitude Questionnaire Six Scale* (McCullough, Emmons & Tsang, 2002; 4 aitem yang dipertahankan dengan skor  $\alpha = 0.591$ ). Hasil analisis korelasi dengan menggunakan *spearman's rho* menunjukkan nilai  $r = 0.453$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ) dari kebersyukuran terhadap *work engagement* dimana kebersyukuran mampu menjelaskan total varian *work engagement* sebesar 20.5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dan *work engagement*, sehingga hipotesis diterima. Penelitian ini juga menemukan kemampuan kebersyukuran dalam menjelaskan *work engagement* Pegawai ASN bervariasi menurut faktor demografik.

Kata Kunci: Kebersyukuran, *Work Engagement*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

*Work engagement* didefinisikan Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011) sebagai kondisi mental karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan karakteristik yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan penting dimiliki oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk pegawai ASN di ruang lingkup Pemerintah Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat. Menurut Bakker (2011) karyawan yang *engaged* biasanya lebih bekerja keras melalui peningkatan level dengan kebebasan untuk memilih upaya apa yang akan dilakukan, daripada karyawan yang tidak *engaged* dalam pekerjaannya. Bakker dan Oerlemans (2016) memaparkan bahwa karyawan yang *engaged*, memiliki level yang tinggi pada energi dan resiliensi mental saat bekerja (*vigor*), antusiasme sangat besar, dan menyukai tantangan (*dedication*), merasa senang dengan pekerjaannya hingga tidak terasa waktu berlalu begitu cepat (*absorption*).

Sebaliknya, ketika *work engagement* rendah maka akan merugikan keberhasilan dari organisasi (Ram & Prabhakar, 2011). Ketika karyawan tidak *engaged* menurut May, Gilson dan Harter (2004) maka akan menjadi pusat permasalahan, karena karyawan yang tidak *engaged* akan kehilangan komitmen dan motivasi dari dalam dirinya.

Penelitian-penelitian sebelumnya (Andini & Kurniawan, 2014; Ridho & Kurniawan, 2015; Sari & Kurniawan, 2015) menunjukkan bahwa *work engagement* juga masih menjadi permasalahan di Indonesia. Karyawan dengan

tingkat *work engagement* yang tinggi dan sangat tinggi kurang dari 45% tepatnya 41,26% ditemukan dalam penelitiannya Andini dan Kurniawan (2014), 37,25% dalam penelitiannya Ridho dan Kurniawan (2015), dan 41,27% dalam penelitiannya Sari dan Kurniawan (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Riandana dan Noviati (2014) terhadap 60 karyawan di daerah NTB menunjukkan bahwa *work engagement* masih menjadi permasalahan. Tidak ada (0%) karyawan yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih adanya rasa keterikatan kerja karyawan yang rendah baik secara fisik, kognitif, maupun emosional.

Permasalahan-permasalahan *work engagement* pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang juga terjadi. Berdasarkan deskripsi jawaban responden ditemukan hanya 28,8% ASN yang merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja, 46,2% ASN yang selalu memandang pekerjaannya penting dan berguna, 40,4% ASN yang merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaannya dan 23,1% ASN ketika dirinya bangun di pagi hari ia merasa bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja. Hanya 30,8% ASN yang selalu merasa bahwa waktu terasa berlalu begitu cepat ketika dirinya sedang bekerja, 21,2% ASN yang merasa memiliki banyak tenaga (energik) dalam bekerja, dan hanya 3,8% ASN yang saat bekerja kurang memperhatikan dengan sengaja segala sesuatu yang terjadi di sekitarnya.

Penelitian yang dilakukan mengenai rasa syukur oleh McCullough dan Emmons (Marshall & Jorgensen, 2017), telah menunjukkan bahwa orang-orang yang sering mengalami rasa syukur lebih bahagia, kurang depresi atau cemas,

lebih empatik, dan lebih bermanfaat daripada orang-orang yang tidak memiliki disposisi bersyukur. Menariknya, karakteristik ini sangat mirip dengan yang dimiliki oleh karyawan yang terlibat penuh (*fully engaged employees*). Namun, hanya 52% organisasi memiliki program keterlibatan karyawan formal. Mengapa? Karena "Kurangnya pengetahuan tentang manfaat keterlibatan karyawan" adalah respons yang paling banyak dikutip.

Kerns (2006) mengatakan bahwa perilaku bersyukur efektif diterapkan di tempat kerja, misalnya rasa syukur dapat memberikan dampak positif pada faktor-faktor seperti kepuasan kerja, loyalitas dan perilaku kewarganegaraan, sekaligus mengurangi pergantian karyawan baru serta meningkatkan profitabilitas dan produktivitas organisasi. McCullough, Emmons dan Tsang (Emmons & Kneezel, 2005) menemukan bahwa orang-orang yang tingkat spiritualitasnya tinggi akan memiliki rasa syukur yang lebih tinggi pula dalam suasana hati mereka sehari-hari, begitu pula dengan orang-orang yang memiliki tingkat keagamaan serta orientasi religius dari dalam diri yang tinggi.

Bickerton (2013) meneliti tentang hubungan antara sumber daya spiritual (*spiritual resource*) dan *work engagement*, menjelaskan bahwa sumber daya spiritual (*spiritual resource*) di definisikan sebagai kategori dari sumber daya pribadi (*personal resource*) yang berasal dari interaksi secara sakral. Bickerton (2013) menemukan sumber daya-sumber daya spiritual sebagai prediktor yang signifikan untuk *work engagement* pekerja. Sumber daya spiritual (*spiritual resources*) secara positif memprediksikan *work engagement* dari waktu ke waktu

meningkat, dan diprediksikan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah dari tempatnya bekerja.

Berdasarkan penjelasan Bickerton (2013) di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa bersyukur termasuk ke dalam salah satu sumberdaya spiritual (*spiritual resources*) yang bersifat individual (*personal*) dari karyawan atau pekerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian singkat di atas mengenai latar belakang masalah yang ada dan dengan tinjauan pustaka yang relevan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut, “Bagaimana variabilitas bersyukur berhubungan dengan variabilitas *work engagement* Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat?”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara kebersyukuran dan *work engagement* pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

## **C. Manfaat Penelitian**

Secara praktis maupun teoritis, penelitian ini memiliki beberapa manfaat di antaranya adalah:

### **1. Manfaat Penelitian Secara Teoritis**

Secara teoritis manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah untuk menambahkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi serta

psikologi positif yang mengkaji isu kontemporer dalam hal ini yaitu *work engagement* dan kebersyukuran.

## **2. Manfaat Penelitian Secara Praktis**

Penelitian ini memiliki kegunaan untuk sebuah institusi pemerintahan atau organisasi yang ingin mengetahui adanya upaya untuk meningkatkan *work engagement* pada Pegawai ASN yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan manfaat pada organisasi atau instansi pemerintahan tersebut. Hal ini dinilai sebagai salah satu cara untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia di dalam organisasi atau instansi pemerintahan.

### **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan pengamatan peneliti, sejauh ini dirasa belum banyak dilakukan penelitian mengenai kebersyukuran dan *work engagement* Pegawai ASN yang telah dipublikasikan. Walaupun keduanya sudah banyak yang meneliti, namun keduanya belum pernah diteliti secara bersama-sama.

Penelitian mengenai *work engagement* pernah dilakukan oleh Aditya (2015) dengan judul perbedaan skor *work engagement* pada guru yang bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di SMP negeri se-Kecamatan Denpasar Utara. Selain itu penelitian mengenai *work engagement* juga pernah dilakukan oleh Ridho dan Kurniawan (2015), yakni *job crafting* dan *work engagement* : studi pendahuluan. Penelitian mengenai *work engagement* juga pernah dilakukan

oleh Sari dan Kurniawan (2015), dengan judul peran tawakal kepada Allah dan *job crafting* dalam *work engagement* karyawan.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan *work engagement* sebagai variabel tergantung yang membutuhkan solusi dari variabel bebas. Perbedaannya terdapat pada variabel bebas yang belum mengungkap atribut psikis manusia dari sisi spiritualitasnya seperti yang sedang peneliti lakukan dengan solusi yang ditawarkan yaitu kebersyukuran.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai *work engagement* dan kebersyukuran pada Pegawai ASN bersifat orosinil dan belum pernah diteliti sebelumnya. Originalitas atau keaslian dari penelitian ini dapat dijelaskan dengan empat hal berikut, yaitu:

### **1. Keaslian Topik**

Berdasarkan pengamatan dari peneliti dan uraian singkat di atas, topik mengenai *work engagement* dan kebersyukuran belum pernah diteliti secara bersama-sama oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang sudah dilakukan di atas hanya sama pada variabel tergantungnya saja, seperti *job crafting* dan *work engagement* : studi pendahuluan, yang dilakukan oleh Ridho dan Kurniawan (2015) sama-sama meneliti tentang *work engagement* tetapi variabel bebasnya berbeda dengan yang ingin peneliti bahas yaitu kebersyukuran.

### **2. Keaslian Teori**

Beberapa penelitian terdahulu menggunakan teori yang sama dengan yang akan digunakan oleh peneliti mengenai topik *work engagement*. Penelitian ini



sama-sama menggunakan teori dari Bakker untuk mengungkap tentang *work engagement*, tetapi teori yang penulis gunakan tahunnya lebih baru dari teori sebelumnya. Ridho dan Kurniawan (2015) menggunakan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002), maka peneliti menggunakan teori yang sama yakni dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma dan Bakker (2002).

### **3. Keaslian Responden Penelitian**

Responden yang akan peneliti gunakan adalah pada Pegawai ASN tetap, yang berjumlah 203 Pegawai ASN dari berbagai instansi di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Berbeda dengan penelitian Ridho dan Kurniawan (2015) yang meneliti Responden pada PT. Sucaco (Tbk) di Jakarta dengan jumlah responden sebanyak 204 karyawan.

### **4. Keaslian Alat Ukur**

Dalam melakukan pengambilan data, peneliti menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)* yang disusun oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) sebagai skala untuk mengukur *work engagement* pada Pegawai ASN, kemudian peneliti juga menambahkan skala *Employee Engagement Scale (EES)* didalam penelitiannya. Skala *work engagement* ini berbeda dengan yang digunakan oleh Ridho dan Kurniawan (2015) yakni skala yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2003).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Work Engagement***

##### **1. Pengertian *Work Engagement***

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *engagement* sebagai kondisi diri yang positif, penuh semangat dan penuh makna, sebagai keadaan kerja yang berhubungan dengan pikiran yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Schaufeli, dan Bakker (Bakker, 2011) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi mental karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan karakteristik yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Khan (Bakker, 2011) adalah salah satu orang pertama yang mencetuskan teori tentang *work engagement* mendeskripsikan bahwa karyawan yang *engaged* yakni fisik, kognitif dan emosional terhubung sepenuhnya dengan peran pekerjaan mereka. Bakker (2017) mengartikan *work engagement* sebagai keadaan mental di mana seseorang yang melakukan aktivitas kerja sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas pekerjaan tersebut, dan orang tersebut merasa penuh energi dan merasa antusias dengan pekerjaan itu.

Berdasarkan paparan dari tokoh-tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan atau kondisi mental dari individu, pekerja ataupun karyawan yang positif, dan perasaan memuaskan terkait pekerjaannya dengan dibarengi karakteristik-karakteristik yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa *work engagement* berbeda dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mengkombinasikan kesenangan dalam bekerja yang tinggi (dedikasi) dengan aktivitas pekerjaan yang tinggi pula (kekuatan dan penyerapan). Sedangkan kepuasan kerja merupakan bentuk yang lebih pasif dari kesejahteraan karyawan. Bakker (2011) juga menambahkan bahwa *work engagement* berbeda dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang mengarah pada performa kerja yang sangat lama, dalam hal ini yang mengarah kepada puncak pekerjaan yang dapat berlangsung hanya satu jam atau bahkan kurang. Pada akhirnya pula, *work engagement* berbeda dengan motivasi, dalam hal ini mengacu kepada kognisi (penyerapan) dan mempengaruhi (semangat) sebagai tambahan yakni motivasi (dedikasi). Tidak mengherankan jika *work engagement* merupakan prediktor kinerja pekerjaan yang lebih baik daripada konstruk-konstruk lain sebelumnya.

## **2. Dimensi-dimensi *Work Engagement***

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi utama pembentuk *work engagement*, yaitu:

### **1. *Vigor***

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa *vigor* dapat ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat karyawan sedang bekerja, adanya kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam suatu pekerjaan serta ketekunan. Tidak hanya itu, bahkan saat karyawan sedang dihadapkan pada situasi yang sulit pula.

## 2. *Dedication*

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) menjelaskan bahwa dedikasi ditandai dengan perasaan penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Kanungo; Lawler dan Hall (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002) menambahkan bahwa, dengan kata lain, pada keterlibatan (*involvement*) lebih baik menggunakan istilah *dedication* (dedikasi). Meskipun keterlibatan dalam hal ini adalah dedikasi yang biasanya didefinisikan dalam hal identifikasi psikologis dengan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.

## 3. *Absorption*

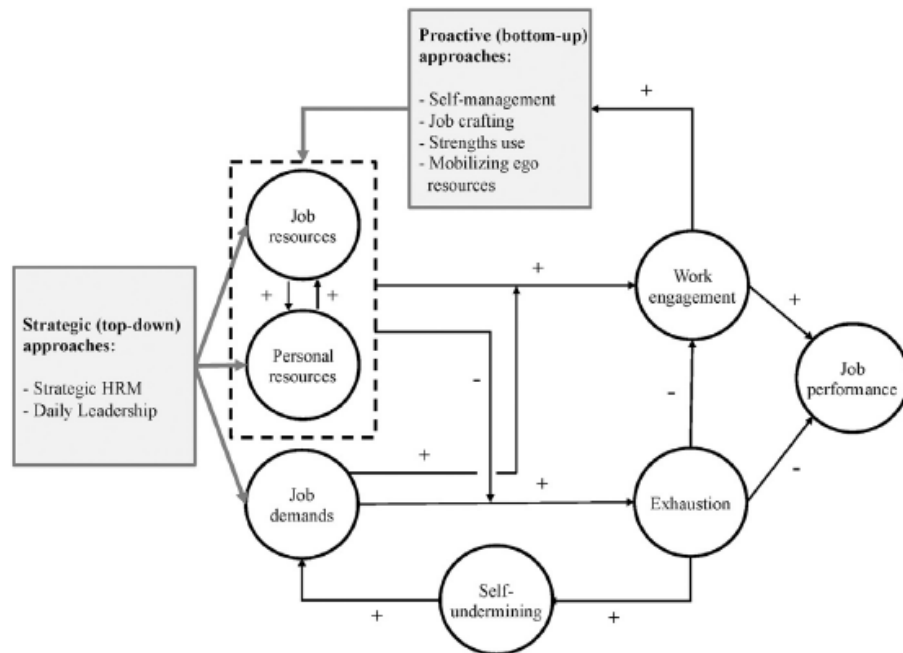
Dijelaskan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) bahwa *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan merasa sangat asyik dalam suatu pekerjaan yang dilakukan, dimana waktu berlalu dengan sangat cepat sehingga seseorang mengalami kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa, *work engagement* terbentuk melalui tiga dimensi utama yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* (semangat) mengarah kepada tingkat energi yang tinggi serta kemampuan untuk bertahan secara mental apabila dihadapkan pada situasi sulit saat bekerja. *Dedication* (dedikasi) mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme dan tantangan. *Absorption* (penyerapan) secara singkat ditandai dengan konsentrasi yang penuh dan dengan senang hati untuk asyik bekerja, sehingga tidak terasa waktu berlalu begitu cepat.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker (2017) menjelaskan bahwa, sesuai dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)*, *work engagement* adalah fungsi dari tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan sumberdaya-sumberdaya (*resources*) yang disediakan oleh organisasi. Lebih spesifiknya lagi, bahwa *work engagement* adalah faktor perantara dalam proses kausal yang mana *job demand* dan *resources* atau kombinasi dari keduanya merupakan prediktor-prediktor, sedangkan pekerjaan atau kinerja di sebuah organisasi adalah hasilnya. Namun, teori *JD-R* ini juga mengakui bahwa karyawan mungkin akan proaktif dan berinisiatif secara pribadi untuk mengubah lingkungan kerja mereka. Perilaku proaktif ini disebut dengan *job crafting* dan dapat berupa peningkatan tantangan seseorang di tempat kerja dan meningkatkan *job resources* seseorang.

Karyawan yang *engaged* memiliki akses sumberdaya pekerjaan yang melimpah, karena karyawan yang *engaged* termotivasi untuk tetap *engaged* pula dengan munculnya perilaku *job crafting* yang secara proaktif dapat memobilisasi sumberdaya pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya karyawan yang sering dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang negatif dan tinggi seperti merendahkan diri (*self - undermining*) akan mengacu pada perilaku negatif lain yakni seperti stress, konflik dan kesalahpahaman yang dapat menambah tuntutan pekerjaan yang sudah tinggi sebelumnya (Bakker, 2017).



Gambar 1. JD-R Model (Bakker & Demerouti dalam Bakker, 2017)

Berdasarkan uraian singkat diatas, dapat ditarik kesimpulan jika ditinjau dari Bakker (2011) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penggerak atau faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

a. *Job Resources*

Penelitian sebelumnya menurut Albrecht; Bakker dan Demerouti (Bakker, 2011) secara konsisten menunjukkan bahwa sumber-sumber pekerjaan (*job resources*) seperti dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik (*feedback*) kinerja, variasi keterampilan, otonomi dan kesempatan belajar berhubungan positif dengan *work engagement*.

*Job resources* menurut Schaufeli dan Bakker (Bakker, 2011) mengacu pada aspek fisik, sosial atau aspek-aspek organisasi pada pekerjaan yang mungkin, (a) mengurangi tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan fisiologis dan modal psikologis (*psychological costs*); (b) menjadi fungsional dalam mencapai tujuan

kerja; (c) merangsang pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan pribadi. Oleh karena itu, Bakker (2011) menambahkan bahwa sumberdaya-sumberdaya (*resources*) tidak hanya diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi, namun penting pula untuk sumberdaya-sumberdaya itu sendiri.

Sumberdaya-sumberdaya pekerjaan (*job resources*) juga dapat memainkan peran motivasi ekstrinsik karena lingkungan kerja yang berwawasan mendorong kemauan untuk mendedikasikan usaha seseorang terhadap pekerjaannya. Di lingkungan seperti itu, kemungkinan besar tugas akan selesai dengan sukses dan tujuannya akan tercapai (Schaufeli & Bakker dalam Bakker, 2011).

Sesuai dengan pengertian mengenai peran motivasional pada sumberdaya-sumberdaya pekerjaan (*job resources*), beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara *job resources* dan *work engagement*. Penelitian Schaufeli, Bakker dan Van Rhenen (Bakker, 2011) kepada para manajer dan eksekutif perusahaan telekomunikasi Belanda, ditemukan bahwa perubahan dalam sumberdaya-sumberdaya pekerjaan dapat diprediksikan oleh *engagement* dalam periode 1 tahun. Secara khusus, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial, otonomi, kesempatan untuk belajar serta sumpan balik kinerja merupakan prediktor positif untuk *work engagement* di masa depan dan dapat mengurangi absensi ketidakhadiran di tempat kerja.

#### b. *Personal Resources*

Sumberdaya-sumberdaya pribadi (*personal resources*) adalah evaluasi diri yang positif, yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada individu yang merasa bahwa kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak

pada lingkungan mereka (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson dalam Bakker, 2011). Menurut Bakker (2011), semakin tinggi sumberdaya-sumberdaya pribadi seseorang, semakin positif pula perhatian pribadi seseorang kepada dirinya sendiri dan diharapkan semakin tinggi pula tujuan dan keharmonisan diri individu tersebut.

Beberapa penulis telah menyelidiki hubungan antara *personal resources* dan *work engagement*. Sebagai contoh, telah ditunjukkan bahwa harga diri, efikasi diri, *locus of control*, dan kemampuan untuk memahami serta mengatur emosi adalah prediktor positif dari *work engagement*. Dalam survei longitudinal dan studi keseharian yang dilakukan oleh Xanthopoulo, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (Bakker, 2011) meneliti 3 peran dari *personal resources* (efikasi diri, *self esteem* berbasis organisasi dan optimisme) dalam memprediksi *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki efikasi diri yang tinggi, karyawan tersebut percaya bahwa dirinya mampu memenuhi tuntutan-tuntutan yang mereka hadapi dalam konteks yang luas.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah di paparkan di atas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *job resources* dan *personal resources*. Keduanya merupakan prediktor-prediktor yang dapat berdiri sendiri ataupun bersama-sama memprediksi *work engagement*. *Job resources* dapat berupa aspek fisik, sosial atau aspek organisasi pada pekerjaan yang mungkin dapat mempengaruhi tuntutan pekerjaan sedangkan *personal resources*



berupa evaluasi diri individu secara positif yang mengacu pada individu yang merasa dirinya mampu untuk mengendalikan lingkungan sekitarnya.

Apabila dikaitkan dalam penelitian ini, kebersyukuran dapat digolongkan dalam *personal resources* pada *work engagement*. Bickerton (2013) yang meneliti mengenai hubungan antara *spiritual resources* (sumber daya spiritual) dan *work engagement*, menjelaskan bahwa *spiritual resources* di definisikan sebagai kategori dari *personal resources* yang berasal dari interaksi secara sakral. Hal ini didukung pula oleh McCullough, Emmons dan Tsang (Emmons & Kneezel, 2005), yang menemukan bahwa orang-orang yang tingkat spiritualitasnya tinggi akan memiliki rasa syukur yang lebih tinggi pula dalam suasana hati mereka sehari-hari, begitu pula dengan orang yang memiliki tingkat keagamaan dan religiusitas yang tinggi.

## **B. Kebersyukuran**

### **1. Pengertian Kebersyukuran**

Menurut Pruyer (Emmons & McCullough, 2003), kata *gratitude* diambil dari akar Latin *gratia*, yang berarti kelembutan, kebaikan hati, atau berterimakasih. Semua kata yang terbentuk dari akar Latin ini berhubungan dengan kebaikan, kedermawanan, pemberian, keindahan dari memberi dan menerima, atau mendapatkan sesuatu tanpa tujuan apapun. Emmons dan McCullough (2003) menyatakan bahwa kebersyukuran merupakan sebuah bentuk emosi atau perasaan, yang kemudian berkembang menjadi suatu sikap, sifat moral yang baik, kebiasaan, sifat kepribadian, dan akhirnya akan mempengaruhi seseorang untuk menanggapi

atau bereaksi terhadap sesuatu atau situasi. Emmons dan McCullough (2003) juga menambahkan bahwa syukur itu membahagiakan, membuat perasaan menjadi nyaman, dan bahkan dapat memacu motivasi.

Bersyukur sebagai sifat afektif dinamakan disposisi berterima kasih (*grateful disposition*), yang diartikan sebagai kecenderungan umum untuk mengenali dan merespon dengan cara berterimakasih terhadap kebaikan orang lain dari pengalaman positif yang telah dialaminya (McCullough, Emmons & Tsang, 2002). Sementara itu, menurut Wood, Maltby, Stewart dan Joseph (Wood, Joseph & Maltby, 2009), menyatakan bahwa kebersyukuran adalah sebagai bentuk dari ciri pribadi yang berpikir positif, mempresentasikan hidup menjadi lebih positif. Wood, Joseph dan Maltby (2009) juga mengatakan bahwa kebersyukuran adalah emosi yang terjadi pada seseorang setelah menerima bantuan yang dianggap mahal, berharga, dan altruistik.

Berdasarkan pengertian kebersyukuran dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *gratitude* atau kebersyukuran adalah bentuk emosi atau perasaan positif yang kemudian mempengaruhi seseorang untuk mengenali dan merespon dengan cara berterimakasih terhadap bantuan ataupun kebaikan orang lain.

## **2. Elemen-elemen Kebersyukuran**

McCullough, Emmons dan Tsang (2002) menggunakan istilah *facets* untuk merujuk pada elemen-elemen (unsur-unsur) dari syukur. Tidak menggunakan istilah dimensi-dimensi karena menduga bahwa unsur-unsur ini tidak berbeda atau berdiri sendiri (*independent*), tetapi sebaliknya, yakni terjadi secara bersama-sama.

McCullough, Emmons dan Tsang (2002) mengemukakan empat elemen-elemen dalam kebersyukuran, yaitu:

a. *Intensity*

Seseorang yang sering mengucapkan kata terimakasih atau bersyukur, ketika mengalami peristiwa positif diharapkan bisa merasa lebih intens untuk selalu bersyukur.

b. *Frequency*

Seseorang yang memiliki kecenderungan untuk bersyukur akan merasakan banyak sekali perasaan untuk selalu bersyukur setiap harinya dan syukur dapat dimunculkan dengan tindakan kesopanan yang paling sederhana sekalipun. Sebaliknya, jika seseorang merasa kurang puas terhadap rasa syukur, frekuensi rasa syukur yang dialaminya sangatlah jarang.

c. *Span*

Rentang rasa syukur mengacu pada banyaknya peristiwa kehidupan yang mana membuat seseorang merasa bersyukur pada waktu tertentu. Misalnya merasa bersyukur atas keluarga, pekerjaan, kesehatan dan berbagai manfaat lainnya. Orang yang kurang puas dengan rasa syukur, bisa merasakan rasa syukur tersebut dengan jumlah yang sedikit di dalam kehidupan mereka.

d. *Density*

Merujuk pada jumlah orang-orang yang membuatnya merasakan syukur atas suatu hasil yang positif. Orang yang bersyukur diharapkan dapat menuliskan lebih banyak nama-nama orang yang dianggap telah membuatnya bersyukur, termasuk orang tua, teman, keluarga dan lain sebagainya. Seseorang yang kurang

puas terhadap rasa syukur, mungkin merasa lebih sedikit untuk berterima kasih kepada seseorang untuk mendapatkan hasil yang sama.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penulis menggunakan teori kebersyukuran menurut McCullough, Emmons dan Tsang (2002). Kebersyukuran menurut McCullough, Emmons dan Tsang (2002) terbentuk melalui empat elemen-elemen kebersyukuran yaitu *intensity* yang dapat di artikan jika seseorang sering berterimakasih diharapkan untuk lebih intens untuk bersyukur. *Frequency* merupakan sikap seseorang yang cenderung bersyukur akan merasakan banyak sekali perasaan syukur begiu pula sebagainya. *Span* merupakan rentang rasa syukur. Sedangkan *density* merujuk pada jumlah orang dan menuliskan nama-nama orang yang dapat membuat dirinya bersyukur.

### **C. Hubungan Antara Kebersyukuran dan *Work Engagement***

Manusia merupakan salah satu makhluk ciptaan Tuhan yang sempurna. Manusia tidak dapat terlepas dari peran agama di dalam kehidupannya. Banyak cara yang dilakukan oleh orang-orang untuk mengekspresikan rasa syukur, pada umumnya yang dilakukan adalah dengan cara mengucapkan kata “terimakasih” kepada seseorang yang telah memberikan bantuan. Beberapa penelitian oleh Emmons dan Crumpler (2000); Emmons dan Kneezel (2005); Schimmel (2004) (Rosmarin, Pirutinsky, Cohen, Galler, & Krumreie, 2011) menjelaskan bahwa teori dan penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak yang menyoroti bahwa syukur dan agama berhubungan dengan sangat erat. Banyak agama di dunia yang

menekankan bahwa pentingnya rasa syukur dalam teks dan ritual ribuan tahun lamanya.

Syukur bukan hanya suatu emosi yang ditunjukkan dengan “merasa baik-baik saja” ketika menyangkut di dalam kehidupan pada suatu organisasi. Perasaan bersyukur memiliki banyak manfaat di dalam suatu organisasi. Ketika seorang karyawan meyakini bahwa atasannya berterima kasih kepadanya atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan, keuntungan yang dirasakan oleh karyawan adalah hasil kinerjanya dihargai oleh orang-orang dan organisasi tersebut. Peningkatan rasa berharga ini membuat kinerja karyawan menjadi meningkat sehingga menguntungkan suatu organisasi (Kerns, 2006).

Jika seseorang merasa bersyukur untuk banyak hal atau hal apapun di tempat kerja, mereka mungkin juga merasakan komitmen yang lebih kuat di suatu organisasi, yang akan terlihat pada tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi. Intervensi atau penerapan rasa syukur di tempat kerja dapat menimbulkan rasa terimakasih pula antar karyawannya, karena para karyawan melihat aspek-aspek dari pekerjaan yang patut untuk disyukuri. Penerapan rasa syukur juga dapat membuat karyawan memperhatikan secara seksama manfaat dan aspek-aspek yang menyenangkan dari pekerjaan mereka, hal ini akan membuat karyawan ingin tetap berada di organisasi tersebut. Demikian pula, penerapan rasa syukur dapat membuat karyawan lebih sadar akan apa yang mereka terima dari organisasi atau tempat karyawan itu bekerja (Baker, 2011).

Park, Peterson dan Seligman (Chen & Cooper, 2014) mengatakan bahwa, *work engagement* sangat mungkin tergantung pada kecocokan antara kekuatan

individu yang dimiliki oleh karyawan, dan sejauh mana mereka dapat memanfaatkan kekuatannya dalam kegiatan kerja sehari-hari mereka. Kekuatan individu dapat didefinisikan sebagai sifat positif yang tercermin dalam pikiran, perasaan, dan tingkah laku. Menurut Peterson dan Seligman (Chen & Cooper, 2014), contohnya seperti rasa ingin tahu, keberanian, kebaikan dan rasa syukur. Telah diperdebatkan bahwa bekerja dengan kekuatan seseorang adalah memuaskan dan menarik (*engaging*), dan menginduksi perasaan bertindak dengan cara yang otentik dan jujur pada diri sendiri. Karyawan yang dapat menggunakan kekuatan mereka di tempat kerja diharapkan dapat ber-efikasi sendiri (*self-efficacious*).

Salah satu penggerak dari keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah kepuasan dengan pengakuan yang diterima untuk kontribusi seseorang. Pengakuan mencakup semua cara organisasi memberikan konsekuensi positif untuk kinerja yang baik, dari kata terima kasih yang sederhana hingga penghargaan moneter dan upacara publik. Pengakuan memungkinkan karyawan tahu bahwa pekerjaan mereka dihargai. Hal ini merupakan penyumbang atau kontributor yang kuat untuk tingkat keterlibatan dan retensi karyawan yang tinggi, serta mendorong karyawan untuk mengulang perilaku yang diinginkan, pengakuan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang diharapkan dengan mengakui peningkatan yang bertahap (Marrelli, 2010).

Emmons dan McCullough (2004) di dalam bukunya menjelaskan, bukti tidak langsung bahwa emosi positif mengubah organisasi dan membantu organisasi untuk berkembang berasal dari penelitian yang terhubung dengan

keterlibatan karyawan (*employee engagement*) untuk berbagai hasil dari organisasi. Fredrickson (Emmons & McCullough, 2004) mengatakan bahwa pengukuran keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dapat disusun kembali sebagai ukuran pengalaman emosional positif di tempat kerja. Penelitian oleh Fleming; Harter (Emmons & McCullough, 2004), menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang sering mengalami emosi positif, tingkat *turnover* nya lebih rendah, loyalitas pelanggan menjadi lebih besar, hasil penjualan yang lebih tinggi, dan pada gilirannya dapat memperoleh hasil keuangan yang lebih menguntungkan.

Emmons dan McCullough (2004) menjelaskan bahwa, penelitian yang secara eksplisit menelusuri efek rasa syukur dalam organisasi jelas diperlukan. Namun, teori memperluas dan membangun teori yang mengidentifikasi emosi positif, bersama dengan perluasan psikologis yang mereka hasilkan, sebagai hubungan penting antara pengalaman sesaat pada individu karyawan dan indikator jangka panjang dari fungsi organisasi yang optimal. Emosi positif dapat mengubah organisasi karena emosi positif dapat memperluas cara berpikir kebiasaan masyarakat dan dengan demikian membuat anggota organisasi lebih fleksibel, empatik, kreatif dan sebagainya. Teori memperluas dan membangun serta memprediksi bahwa berbagai macam emosi positif yang berbeda mulai dari kebanggaan dan kegembiraan hingga kepuasan dan rasa syukur dapat menciptakan dan mempertahankan proses dinamis yang membuat individu dan organisasi menjadi terus berkembang.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: diprediksikan akan ada hubungan yang positif antara kebersyukuran dan *work engagement*. Semakin tinggi kebersyukuran maka akan semakin tinggi pula *work engagement*, begitu juga sebaliknya semakin rendah kebersyukuran maka akan semakin rendah pula *work engagement*-nya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian**

Sebagaimana tujuan dan hipotesis penelitian yang telah diajukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian eksperimen dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Dependen : *Work Engagement*
2. Variabel Independen : Kebersyukuran
3. Variabel Kontrol : *Social Desirability*

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. *Work Engagement***

*Work Engagement* adalah skor responden pada *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Skala UWES terdiri atas 17 aitem, meliputi dimensi *vigor*, *dedication* dan *absorption* dengan tujuan untuk mengungkap sejauhmana Pegawai ASN memperlihatkan kondisi mental yang positif, memuaskan dan terkait dengan hal-hal dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi skor, semakin tinggi pula *work engagement* dan sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah *work engagement* nya.

##### **2. Kebersyukuran**

Kebersyukuran merupakan skor responden pada skala *Gratitude Questionnaire-Six Item Form* (GQ-6; McCullough, Emmons & Tsang, 2002).

Skala GQ-6 terdiri atas 6 aitem, meliputi elemen-elemen kebersyukuran yakni *intensity, frequency, span* dan *density* dengan tujuan untuk mengungkap seperti apa rasa syukur dari responden penelitian. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula kebersyukuran responden dan sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah pula tingkat kebersyukuran dari responden.

### **3. Social Desirability**

*Social Desirability* adalah skor responden pada *Reynolds Short-Form of Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (Reynold & Gerbasi, 1982). Skala ini terdiri dari 11 aitem, meliputi aspek menyetujui yang disukai dan menolak yang tidak disukai. Bertujuan untuk mengungkap tinggi rendahnya kecenderungan responden untuk menyetujui hal-hal yang disukai dan tidak menyetujui hal-hal yang tidak disukai (menjawab berdasarkan harapan sosial). Semakin tinggi skor, semakin tinggi responden untuk menjawab menurut norma sosial dan semakin rendah skor semakin rendah responden untuk menjawab berdasarkan norma sosial.

### **C. Responden Penelitian**

Penelitian ini melibatkan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah diangkat menjadi pegawai tetap pada beberapa SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang ada di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dua skala yaitu skala kebersyukuran dan skala *work engagement*. Skala merupakan salah satu alat pengumpul data yang berupa

sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh Responden penelitian. Berikut skala yang digunakan oleh peneliti:

### 1. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* didadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas ( $\alpha = 0.93$ ), digunakan untuk mengungkap tingkat *work engagement* terkait *vigor* (6 aitem), *dedication* (5 aitem), dan *absorption* (6 aitem) yang dimiliki responden penelitian. Seluruh aitem dari skala ini berbentuk *favorable*. Respon responden terhadap pertanyaan-pertanyaan akan dibuat dalam bentuk tingkat frekuensi yang dirasakan individu. Respon tersebut bergerak dari angka nol (tidak pernah merasakan sama sekali), angka satu (hampir tidak pernah merasakan hal tersebut), angka dua (jarang merasakan hal tersebut), angka tiga (kadang-kadang merasakan hal tersebut), angka empat (sering merasakan hal tersebut), angka lima (sangat sering merasakan hal tersebut), angka enam (selalu merasakan hal tersebut). Selanjutnya penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode *rating scale* yang terdiri dari tujuh jenjang penilaian dengan besar nilai 0 sampai dengan 6 untuk keseluruhan aitem. Berikut ini merupakan ringkasan jenjang penilaian setiap butir aitem :

Tabel 1  
*Blue Print Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*

Dimensi	Butir Aitem <i>Favorable</i>	Jumlah
<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
Total		17

Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat *work engagement* responden terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula tingkat *work engagement* responden. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor *work engagement* maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah *work engagement* responden tersebut.

## 2. Skala Kebersyukuran

Skala kebersyukuran diadaptasi dari skala *Gratitude Questionnaire-Six Item Form* (GQ-6) (McCullough, Emmons & Tsang, 2002), terdiri atas 6 aitem dengan koefisien reliabilitas ( $\alpha = 0.87$ ) digunakan untuk mengungkap seperti apa rasa syukur dari responden penelitian. Respon responden terhadap pertanyaan-pertanyaan akan dibuat dalam bentuk tingkat frekuensi yang dirasakan individu. Respon *favorable* bergerak dari angka nol (tidak pernah merasakan sama sekali), angka satu (hampir tidak pernah merasakan hal tersebut), angka dua (jarang merasakan hal tersebut), angka tiga (kadang-kadang merasakan hal tersebut), angka empat (sering merasakan hal tersebut), angka lima (sangat sering merasakan hal tersebut), angka enam (selalu merasakan hal tersebut).

Sedangkan untuk respon *unfavorable* bergerak dari angka enam (tidak pernah merasakan sama sekali), angka lima (hampir tidak pernah merasakan hal tersebut), angka empat (jarang merasakan hal tersebut), angka tiga (kadang-kadang merasakan hal tersebut), angka dua (sering merasakan hal tersebut), angka satu (sangat sering merasakan hal tersebut), angka nol (selalu merasakan hal tersebut). Selanjutnya penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode *rating scale* yang terdiri dari tujuh jenjang penilaian dengan

besar nilai 0 sampai 6 untuk keseluruhan aitem. Berikut ini merupakan ringkasan jenjang penilaian setiap butir aitem :

Tabel 2

*Blue Print Gratitude Questionnaire Six-Item Form*

Dimensi	Butir Aitem	Jumlah
<i>Intensity</i>	1, 3*, 5	3
<i>Frequency</i>	6*	1
<i>Span</i>	2	1
<i>Density</i>	4	1
Total		6

Keterangan : \*aitem *unfavorable*

### 3. Skala *Social Desirability*

Skala *Social Desirability*, diadaptasi dari *Social Desirability Scale-Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982), terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas ( $\alpha = 0.594$ ).

Pola dasar pengukuran Skala *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale Short Form-A* ini disusun dengan menggunakan 2 (dua) alternatif jawaban yaitu, YA dan TIDAK. Aitem pertanyaan yang mengandung kata PERNAH, skoring untuk jawaban YA (0) dan TIDAK (1). Untuk aitem pertanyaan yang mengandung kata SELALU, skoring untuk jawaban YA (1) dan TIDAK (0). Semakin tinggi skor, semakin tinggi responden untuk menjawab menurut norma sosial. Semakin rendah skor, semakin rendah responden untuk menjawab berdasarkan norma sosial.

Tabel 3  
*Blue Print Reynolds Short-Form of Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*

Dimensi	Butir Aitem	Jumlah
Menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki	1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 11	8
Menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis	3, 5, 10	3
Total		11

### E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang penting bagi alat ukur penelitian. Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauhmana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Brisme dan Sizer (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur, (a) alat ukur harus reliabel, (b) isi dan konstruk dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konvergen, dimana alat ukur yang setara apabila diuji akan menghasilkan korelasi positif. Kesetaraan tersebut dapat berbentuk konstruk yang relatif sama maupun konstruk yang sama dengan metode pengukuran yang berbeda (Periantalo, 2016). Peneliti menambahkan skala *Employee Engagement Scale* (EES; Shuck, Adelson & Reio JR, 2006) dan *Gratitude Toward God* (GTG; Krause, 2006) untuk melakukan uji validitas konvergen. Pengujian validitas dalam penelitian ini juga menggunakan validitas kriteria (*criterion-related validity*).

Berikut ini langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian yang digunakan:

1. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional yang di dalamnya terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang akan dipilih dan digunakan.
2. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan merujuk pada *Cambridge Dictionary Online*, tujuannya untuk menemukan konteks per-kata yang lebih tepat dari setiap aitem dan diharapkan akan lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.
3. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur tersebut berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur tersebut sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukurnya).

Sedangkan untuk reliabilitas alat ukur, peneliti merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas *Cronbach  $\alpha$* , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas *Cronbach  $\alpha$*  = 0.70. Koefisien reliabilitas *Cronbach  $\alpha$*  akan dihitung dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21.0 for Windows*.

## F. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti akan melakukan analisis data penelitian dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif menurut Periantalo (2016) digunakan untuk memperoleh informasi sederhana mengenai variabel penelitian dan responden penelitian tanpa melihat adanya hubungan, perbedaan maupun pengaruh antar variabel. Sedangkan statistika inferensial menurut Periantalo (2016) digunakan untuk menunjukkan kesimpulan dari suatu data, menggunakan hipotesis untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diajukan, melihat hubungan, perbedaan maupun pengaruh dari suatu variabel. Analisis data statistik dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 21.0 for windows*. Merujuk pada Gravetter dan Walnau (2013), untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ )

Merujuk pada hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang disusun oleh peneliti di bagian akhir Bab II, maka hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang diajukan untuk diuji secara statistik adalah diprediksikan tidak akan ada hubungan positif antara kebersyukuran dan *work engagement*.

### 2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil

Peneliti menggunakan level signifikansi atau tingkat Alpha ( $\alpha$ )=0.05 (5%) sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ). Hipotesis nol



ditolak—artinya hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih kecil dari 0.05 ( $\text{Sig}<0.05$ ). Sebaliknya, penelitian ini dikatakan gagal menolak hipotesis nol ( $H_0$ )—artinya  $H_a$  ditolak—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih besar dari 0.05 ( $\text{Sig}>0.05$ ).

### 3. Melakukan uji asumsi

Analisis korelasi *product moment pearson* dapat digunakan secara tepat jika dua asumsi berikut terpenuhi, yaitu :

#### a. Normalitas Sebaran

Distribusi data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansi dari *statistic test of normality* (*Kolmogorov-Smirnov* atau *Saphiro-Wilk*) lebih besar dari 0.05. Itu artinya distribusi data penelitian memiliki bentuk distribusi yang sama dengan bentuk distribusi teoritis kurva normal karena tidak ada perbedaan yang signifikan di antara kedua bentuk distribusi.

#### b. Linearitas Hubungan

Asumsi linearitas hubungan terpenuhi—artinya variabel independen dan variabel dependen membentuk garis linear (lurus)—jika nilai signifikansi dari *F Linearity* lebih kecil dari 0.05 ( $\text{Sig}<0.05$ ). Asumsi linearitas semakin kuat jika nilai signifikansi dari *F Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 ( $\text{Sig}>0.05$ ).

### 4. Menghitung koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinasi ( $r^2$ ), dan Interpretasi

Koefisien korelasi *Pearson* mengukur tingkat dan arah hubungan linier di antara dua variabel. Koefisien korelasi bergerak antara  $\pm 0$  sampai  $\pm 1$ . Tanda + menunjukkan arah positif dari korelasi antara variabel sementara – menunjukkan

adanya korelasi negatif di antara kedua variabel. Semakin mendekati 0 berarti kekuatan hubungan di antara variabel melemah, sedangkan semakin mendekati 1 berarti kekuatan hubungan di antara variabel menguat.

Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson* :

$$r = \frac{\text{COV}_{xy}}{s_x s_y} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(N - 1) s_x s_y}$$

Gambar 2. Rumus Koefisien Korelasi Pearson

Perhitungan koefisien korelasi dengan rumus tersebut dibantu dengan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 21.0 for windows*. Sementara itu, koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan proporsi variabilitas pada satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Untuk memaknai hasil penelitian, peneliti menggunakan rujukan dari Cohen (1988) yang menetapkan 3 (tiga) klasifikasi makna koefisien determinasi ( $r^2$ ), yaitu :

Tabel 4

*Kriteria Cohen untuk interpretasi koefisien korelasi dan koefisien determinasi*

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	% Varian yang dapat dijelaskan	Kategori
$r = 0.10$	$r^2 = 0.01$	1%	<i>Small effect</i>
$r = 0.30$	$r^2 = 0.09$	9%	<i>Medium effect</i>
$r = 0.50$	$r^2 = 0.25$	25%	<i>Large effect</i>

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kancan**

Kabupaten Sintang merupakan salah satu Kabupaten yang terletak di Provinsi Kalimantan Barat. Kabupaten Sintang merupakan salah satu dari beberapa Kabupaten di Provinsi Kalimantan Barat yang dapat dikatakan berkembang pesat, baik dari segi masyarakatnya, penataan kota serta kantor-kantor pemerintahannya. Susunan organisasi pemerintahan di Kabupaten Sintang terbagi menjadi beberapa bagian yakni Bupati, Wakil Bupati, Sekretaris Daerah, Sekretaris DPRD dan beberapa SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) sebagai pelaksana fungsi eksekutif dan diharuskan untuk saling berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Sintang dapat berjalan dengan baik. Terdapat delapan SKPD yang peneliti jadikan tempat pengambilan data responden penelitian yakni Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Sosial, Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, serta berasal dari SKPD lain yang peneliti tambahkan pula sebagai responden penelitian tetapi tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu karena berasal dari berbagai macam SKPD pemerintahan di Kabupaten Sintang.

Pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai ASN berbeda-beda tergantung dari tugas pokok Pegawai ASN di bidang-bidang kerjanya pada masing-masing SKPD. Dapat dikatakan semua Pegawai ASN pada masing-masing SKPD memiliki aktivitas yang sangat padat, khususnya pada SKPD yang melakukan pelayanan langsung kepada masyarakat, misalnya pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang mengurus pembuatan *e-KTP*, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang mengurus pajak-pajak rumah makan, bangunan tambahan selain rumah pribadi seperti kost dan lain sebagainya. Salah satu SKPD yang memiliki aktivitas yang banyak pula yakni pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat dikatakan seperti divisi HRD di suatu perusahaan, tetapi ruang lingkup pekerjaannya cukup besar yakni di wilayah Kabupaten Sintang. Permasalahan-permasalahan Pegawai ASN tidak hanya yang negatif maupun yang positif akan diurus di SKPD tersebut seperti penyeleksian untuk kenaikan jabatan, pembukaan penerimaan Pegawai ASN baru, masalah-masalah negatif seperti perceraian antar sesama Pegawai ASN, bolos kerja yang berkepanjangan, semua diurus di SKPD tersebut. Tidak sedikit Pegawai ASN yang bolos kerja, tidak disiplin masuk kantor, melanggar aturan berpakaian dan sebagainya yang membuat tugas pokok dari *job description* Pegawai ASN tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik dan optimal.

Pada setiap SKPD di Kabupaten Sintang disediakan tempat untuk ibadah seperti mushalla yang digunakan Pegawai ASN muslim untuk melaksanakan sholat. Terdapat salah satu kantor yang peneliti tahu bahwa Kepala SKPD nya menghimbau Pegawai ASN untuk selalu sholat berjamaah di kantor khususnya

waktu shalat zuhur dan ashar bagi Pegawai ASN muslim. Tidak sedikit pula Pegawai ASN yang melaksanakan sholat berjamaah di Masjid yang berada di sekitar kantor. Sholat berjamaah di kantor pada waktu zuhur dan ashar karena jam operasional masing-masing SKPD hampir semuanya sama yakni sekitar pukul 08.00 pagi sampai jam 12.00 siang, istirahat dari jam 12.00 – 13.00, kemudian masuk kembali hingga pukul 15.30.

## **2. Persiapan Penelitian**

Berikut penjelasan tentang persiapan-persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melaksanakan pengambilan data skripsi:

### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dilakukan sebelum dilaksanakannya penelitian di lapangan. Penelitian ini dilakukan di delapan instansi yang terletak di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Hal penting dan utama yang harus dilakukan oleh peneliti adalah mengurus surat izin penelitian guna sebagai pengantar dari peneliti serta mengatasnamakan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk mengambil data penelitian. Surat penelitian tersebut kemudian peneliti ajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk disetujui dan kemudian diproses dengan dikeluarkannya surat permohonan izin untuk pengambilan data penelitian yang selanjutnya peneliti ajukan kepada delapan instansi di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

## **b. Persiapan Alat Ukur**

Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang di dalamnya terdapat variabel-variabel penelitian yang peneliti gunakan yaitu *work engagement* dan kebersyukuran. Skala *work engagement* diadaptasi serta dimodifikasi oleh peneliti yang mengacu pada *Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)* oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Terdapat 17 aitem pada skala *work engagement* yang mengacu berdasarkan tiga aspek atau dimensi utama yakni *vigor* (semangat) , *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penuh penghayatan).

Variabel selanjutnya adalah kebersyukuran yang peneliti adaptasi dan modifikasi dari *Gratitude Questionnaire-Six Item Form (GQ-6)* oleh McCullough, Emmons dan Tsang, (2002). Skala kebersyukuran ini berjumlah 6 aitem yang akan diajukan kepada responden penelitian.

## **c. Uji Coba Alat Ukur**

Pengambilan data yang peneliti lakukan pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai dengan pertimbangan bahwa dikhawatirkan akan terjadi kesulitan dalam mencari responden penelitian Pegawai ASN karena pekerjaan yang sangat banyak dan terikat oleh aturan dari instansi pemerintahan. Skala yang digunakan oleh peneliti mengenai *work engagement* dan kebersyukuran dibagikan kepada 200 Pegawai ASN dan yang kembali hanya 180 kuisisioner. Inisiatif yang dilakukan oleh peneliti untuk menutupi kekurangan tersebut yakni peneliti menyebarkan sisa kuisisioner yang ada kepada Pegawai ASN lain di sekitar tempat tinggal peneliti yang juga bekerja di instansi pemerintahan Kabupaten Sintang.

#### **d. Hasil Uji Coba Alat Ukur**

Jikalau pengambilan data telah selesai, langkah selanjutnya adalah mengolah data tersebut menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.0 for Windows*. Tujuan dilakukannya seleksi aitem ini berfungsi untuk menentukan aitem-aitem yang bagus sehingga dapat digunakan sebaga alat ukur yang tentunya telah valid dan reliabel.

##### 1) Skala *Work Engagement*

Hasil analisis yang telah dilakukan pada uji coba (*try out*) terhadap skala *work engagement* menunjukkan bahwa dari 17 aitem yang telah diujicobakan tidak ada aitem yang digugurkan oleh peneliti. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas skala *alpha* sebesar 0.871. Berdasarkan temuan tersebut menunjukkan bahwa skala yang peneliti gunakan sudah dapat dikatakan reliabel.

Hasil analisis yang telah dilakukan terhadap skala *work engagement* yang digunakan oleh peneliti yakni UWES dan EES (*Employee Engagement Scale*) menunjukkan bahwa dari 17 aitem skala UWES dan 14 aitem skala EES yang telah diujicobakan tidak ada aitem yang digugurkan oleh peneliti. Hasil korelasi antara dua skala tersebut yakni ( $r = 0.724$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ )). Berdasarkan temuan tersebut menunjukkan bahwa skala yang peneliti gunakan untuk *work engagement* sudah dapat dikatakan valid. Distribusi aitem skala *work engagement* setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 5

*Informasi Psikometrik Skala Work Engagement*

Dimensi	Butir Aitem	Reliabilitas
<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	0.762
<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	0.770
<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	0.508
Total	17 aitem	

Tabel 6

*Informasi Validitas Skala Work Engagement*

Butir Aitem	Validitas Aitem	Validitas Konvergen
1	0.446**	0.724 (variabel kriteria EES yang terdiri dari 14 aitem, $\alpha = 0.843$ )
2	0.437**	
3	0.447**	
4	0.409**	
5	0.490**	
6	0.145*	
7	0.477**	
8	0.507**	
9	0.496**	
10	0.490**	
11	0.326**	
12	0.433**	
13	0.424**	
14	0.474**	
15	0.395**	
16	0.220**	
17	0.367**	

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

\*Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed)



## 2) Skala Kebersyukuran

Hasil analisis yang telah peneliti lakukan pada uji coba (*try out*) terhadap skala kebersyukuran menunjukkan bahwa dari 10 aitem yang ada, terdapat 2 aitem yang digugurkan yakni aitem 3 dan 6 karena setelah uji coba didapatkan hasil koefisien  $\alpha = 0.268$  pada skala GQ-6. Hal ini menunjukkan bahwa skala yang digunakan belum reliabel, kemudian peneliti menggugurkan 2 aitem yakni aitem 3 dan 6 kemudian diperoleh koefisien  $\alpha = 0.591$ . Skala yang peneliti gunakan sebetulnya sudah reliabel karena diadaptasi dari tokoh utama pembuat alat ukur tersebut, tetapi validasi alat ukur yang peneliti lakukan belum cukup baik.

Hasil analisis yang telah dilakukan terhadap skala kebersyukuran yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni GQ-6 dan GTG (*Gratitude Toward God*) menunjukkan bahwa dari 6 aitem skala GQ-6 dan 4 aitem skala GTG yang telah diujicobakan oleh peneliti menunjukkan hasil korelasi antara dua skala tersebut yakni ( $r = 0.574$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ )). Berdasarkan temuan tersebut menunjukkan bahwa skala yang peneliti gunakan untuk *work engagement* sudah dapat dikatakan valid. Distribusi aitem skala serta validitas skala kebersyukuran setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 7  
*Informasi Psikometrik dan Validitas Skala Kebersyukuran*

Dimensi	Butir Aitem	Validitas Aitem	Validitas Konvergen	Reliabilitas
GQ-6 ( <i>intensity, frequency, span, density</i> )	1	0.560**	0.574 (variabel kriteria GTG (3 aitem, $\alpha = 0.846$ ))	0.591
	2	0.199**		
	4	0.401**		
	5	0.528**		
Total	4 aitem			

\*\**Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)*

### 3) Skala *Social Desirability*

Hasil analisis yang telah dilakukan pada uji coba (*try out*) terhadap skala *social desirability* menunjukkan bahwa dari 11 aitem yang diberikan tidak ada aitem yang digugurkan. Setelah dilakukannya analisis, diperoleh skor koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0.684. Berdasarkan temuan ini dapat dikatakan bahwa skala *social desirability* dapat dikatakan reliabel.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Saat dilakukannya proses pengambilan data, peneliti berupaya untuk terjun langsung membagikan kuisisioner penelitian kepada Pegawai ASN di instansi yang telah peneliti tembuskan surat izin penelitian. Sebanyak 250 kuisisioner yang telah disebarakan ke delapan instansi yang masing-masing instansi disebarakan sekitar 30 kuisisioner. Selama pengambilan data berlangsung responden dibantu oleh salah satu Pegawai dari masing-masing kantor untuk membantu menyebarkan kuisisioner kepada responden penelitian yang sasarannya adalah Pegawai ASN tetap di instansi tersebut. Peneliti tidak langsung meminta responden untuk mengembalikan kuisisioner di hari itu juga dikarenakan peneliti tahu bahwa tugas-tugas dan pekerjaan di kantor sangat banyak dan akan membuat responden kewalahan. Hal ini yang membuat peneliti harus bekerjasama dengan salah satu pihak instansi untuk meminta bantuan mengumpulkan kuisisioner yang ada dan membuat janji untuk bertemu di hari selanjutnya. Peneliti membutuhkan waktu sekitar 2 sampai 3 hari dari masing-masing instansi untuk mengambil kembali kuisisioner tersebut.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian berjumlah 203 Pegawai ASN. setelah dilakukannya uji coba, peneliti melakukan analisis yang mendalam dengan mengendalikan *social desirability* dengan alasan agar mengurangi *bias* dalam penelitian yang berguna untuk menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat kejujuran dalam mengerjakan kuisioner menjadi acuan dari peneliti untuk menentukan dan membahas hasil penelitian kedepannya seperti apa. Responden penelitian berusia antara 22-58 tahun dengan rata-rata usia responden 40 tahun.

Tabel 8  
*Deskripsi Responden Penelitian*

No.		Deskripsi Responden	Jumlah
1	Usia	22 tahun - 27 tahun	8
		28 tahun - 33 tahun	18
		34 tahun - 39 tahun	32
		40 tahun - 45 tahun	25
		46 tahun - 51 tahun	55
		52 tahun - 58 tahun	50
		<i>Missing</i>	15
		Total	203
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	128
		Perempuan	61
		<i>Missing</i>	14
		Total	203
3	Agama	Muslim	132
		Non-Muslim	56
		<i>Missing</i>	15
		Total	203
4	Status Pernikahan	Sudah Menikah	163
		Belum Menikah	12
		Janda/Duda	4
		<i>Missing</i>	24
		Total	203

		1 tahun - 6 tahun	25
		7 tahun - 12 tahun	43
		13 tahun - 18 tahun	18
5	Masa Kerja	19 tahun - 24 tahun	29
		25 tahun - 30 tahun	45
		31 tahun - 37 tahun	20
		<i>Missing</i>	23
		Total	203

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Peneliti melakukan kategorisasi dengan menggunakan norma persentil untuk mengetahui lebih jauh dimana tingkat *work engagement* dan kebersyukuran pada Pegawai ASN. Berdasarkan norma persentil tersebut, peneliti melakukan kategorisasi untuk melihat prosentase dari masing-masing kategorisasi yang ada untuk kelompok responden penelitian pada kedua variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 9  
*Kategorisasi Menurut Nilai Persentil*

Nilai Persentil	Variabel Penelitian	
	<i>Gratitude</i>	<i>Work Engagement</i>
Persentil 20	4.0000	3.5294
Persentil 40	4.7500	3.8588
Persentil 60	5.2500	4.2941
Persentil 80	5.7500	4.7059

Tabel 10  
*Kategorisasi Responden Data Penelitian*

Kategorisasi	<i>Gratitude</i>		<i>Work Engagement</i>	
	F	%	F	%
Sangat Rendah	27	13,30%	39	19,21%
Rendah	48	23,64%	42	20,68%
Sedang	37	18,22%	39	19,21%
Tinggi	40	19,70%	38	18,71%
Sangat Tinggi	51	25,12%	45	22,16%

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak yakni 51 orang pada variabel kebersyukuran berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 25,12%. Sedangkan jumlah responden paling sedikit yakni 27 orang berada pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 13,30%.

Berdasarkan Tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak yakni 45 orang pada variabel *work engagement* berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 22,16%. Sedangkan jumlah responden paling sedikit yakni 38 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 18,71%.

### 3. Uji Asumsi

Analisis statistika dengan melibatkan variabel kontrol *social desirability* dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotes penelitian mendapatkan dukungan secara empirik ataupun tidak dalam penelitian yang dilakukan ini. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan terlebih dahulu uji normalitas dan uji linearitas hubungan.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data dari variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Distribusi yang dikatakan normal apabila nilai  $p = > 0.05$ , jikalau nilai  $p = < 0.05$  menandakan bahwa distribusi tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas yakni dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 11  
*Uji Asumsi Normalitas Sebaran*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistik	df	Sig.
<i>Work Engagement</i>	.058	201	.100
<i>Gratitude</i>	.109	201	.000

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel *work engagement*, diperoleh nilai  $p = 0.100$  ( $p = > 0.05$ ). Sedangkan hasil pengolahan data pada variabel kebersyukuran diperoleh nilai  $p = 0.000$  ( $p = < 0.05$ ). Berdasarkan hasil normalitas dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa variabel tergantung (*work engagement*) dinyatakan normal, sedangkan pada variabel bebas (kebersyukuran) dinyatakan tidak normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel *work engagement* dan kebersyukuran yang telah diteliti. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel linear atau tidak. Kedua variabel dapat dikatakan linear jika nilai  $p = < 0.05$ , sebaliknya jika nilai  $p = > 0.05$  berarti kedua variabel tersebut dikatakan tidak linear. Berikut hasil uji linearitas antara kedua variabel yang peneliti lakukan:

Tabel 12  
*Uji Asumsi Linearitas Hubungan*

Variabel	F(Sig.)	
	<i>Linearity</i>	<i>Deviation from Linearity</i>
<i>Work Engagement*Gratitude</i>	47.247 (0.000)	1.153 (0.313)

Uji linearitas pada Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dan kebersyukuran membentuk garis lurus, dapat dilihat melalui perolehan nilai signifikansi F *linearity* = 0.000 ( $p = < 0.05$ ) dan F *Deviation from Linearity* = 0.313 ( $p = > 0.05$ ), hal ini menunjukkan bahwa asumsi linearitas terpenuhi.

#### 4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya uji normalitas dan uji linearitas diperoleh hasil yang tidak normal, pada salah satu variabel namun memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hasil uji normalitas, data dikatakan tidak normal, maka uji hipotesis dilakukan dengan metode analisis *non-parametric* menggunakan *Spearman's rho*. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *Spearman's rho* dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 21.0 for Windows*.

Tabel 13  
*Hasil Uji Hipotesis Korelasi*

Variabel	R	R square	Signifikansi	Keterangan	Effect Size
<i>Gratitude*Work Engagement</i>	0.453**	0.205	0.000	Signifikan	<i>Medium effect</i>
<i>Social Desirability*Gratitude</i>	0.115	0.013	0.051	Tidak Signifikan	<i>Low effect</i>
<i>Social Desirability*Work Engagement</i>	0.210**	0.044	0.001	Signifikan	<i>Low effect</i>

\*\* Signifikansi korelasi berada pada level 0.01 (1-tailed).

Hasil analisis di atas menunjukkan korelasi pada variabel kebersyukuran dan *work engagement* ( $r = 0.453$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Sejalan dengan Cohen (1988), korelasi dari analisis yang diperoleh mendekati 0.5 yang berarti terdapat korelasi yang kuat (*large effect*) antara kebersyukuran dan *work engagement*. Diperoleh skor koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.205, yang berarti terdapat 20.5% varian *work engagement* yang dapat dijelaskan melalui kebersyukuran, hal ini menunjukkan pula hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Berdasarkan Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tidak ada peran *social desirability* terhadap variabel kebersyukuran dan menunjukkan peran yang kecil pula *social desirability* terhadap *work engagement*.

## 5. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dilakukan karena untuk melihat bagaimana hubungan antara kebersyukuran dan *work engagement* dengan mengontrol faktor demografik seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, agama dan sebagainya. Diperoleh hasil analisis tambahan sebagai berikut:



Tabel 14

Peran Faktor Demografik dalam Korelasi Kebersyukuran dan *Work Engagement*

Demografik	Jenis	r	r square	Sig.	Effect Size
<i>Jenis Kelamin</i>	Laki-laki	0.516**	0.266	0.000	<i>Large effect</i>
	Perempuan	0.427**	0.182	0.000	<i>Medium effect</i>
<i>Usia</i>	< 40 Tahun	0.371**	0.137	0.002	<i>Medium effect</i>
	≥ 40 Tahun	0.519**	0.269	0.000	<i>Large effect</i>
<i>Status Pernikahan</i>	Belum menikah	0.495	0.245	0.051	<i>Medium effect</i>
	Sudah menikah	0.468**	0.219	0.000	<i>Medium effect</i>
<i>Agama</i>	Muslim	0.520**	0.270	0.000	<i>Large effect</i>
	Non-muslim	0.386**	0.148	0.002	<i>Medium effect</i>
<i>Masa Kerja</i>	< 19,5 Tahun	0.374**	0.139	0.000	<i>Medium effect</i>
	≥ 19,5 Tahun	0.571**	0.326	0.000	<i>Large effect</i>

\*Signifikansi korelasi berada pada level 0.05

\*\*Signifikansi korelasi berada pada level 0.01

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 14, bahwa pada Pegawai ASN laki-laki terdapat korelasi yang kuat yakni  $r = 0.516$  dan sebesar 26,6% variasi variabel dari *work engagement* dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran. Sementara itu, pada Pegawai ASN perempuan diperoleh korelasi sedang ( $r = 0.427$ ) dan 18,2% variasi variabel *work engagement* yang dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran. Tabel 14 di atas juga menunjukkan bahwa, Pegawai ASN yang berusia kurang dari 40 tahun sebesar 13,7% variasi variabel dari *work engagement* dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, dan terdapat korelasi pada kategori sedang dengan nilai  $r = 0.371$ . Sementara itu, pada Pegawai ASN yang berusia lebih dari atau sama dengan 40 tahun sebesar 26,9% variasi variabel *work*

*engagement* yang dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, dan terdapat korelasi yang kuat dengan nilai  $r = 0.519$ .

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 14, Pegawai ASN yang muslim sebesar 27,0% variasi variabel dari *work engagement* dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, dan terdapat korelasi yang kuat dengan perolehan nilai  $r = 0.520$ . Sementara itu, pada Pegawai ASN yang non-muslim sebesar 14,8% variasi variabel *work engagement* yang dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, didukung pula dengan hasil korelasi yang berkategori sedang dengan nilai  $r = 0.386$ . Pegawai ASN yang belum menikah sebesar 24,5% variasi variabel dari *work engagement* dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, diperoleh pula hasil korelasi pada kategori sedang dengan nilai  $r = 0.495$ . Sementara itu, pada Pegawai ASN yang sudah menikah sebesar 21,9% variasi variabel *work engagement* yang dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, diperoleh pula nilai korelasi pada kategori sedang dengan nilai  $r = 0.468$ .

Berdasarkan Tabel 14 di atas, dapat dilihat pula, Pegawai ASN dengan masa kerja kurang dari 19,5 tahun sebesar 13,9% variasi variabel dari *work engagement* dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, diperoleh pula korelasi pada kategori sedang dengan nilai  $r = 0.374$ . Sementara itu, pada Pegawai ASN dengan masa kerja lebih dari atau sama dengan 19,5 tahun sebesar 32,6% variasi variabel dari *work engagement* dapat dijelaskan melalui variabel kebersyukuran, diperoleh pula nilai korelasi ( $r = 0.571$ ) yang menunjukkan bahwa hasil korelasinya kuat.

#### D. Pembahasan

Penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan *work engagement* ini mendapatkan dukungan empirik yang memuaskan. Hipotesis penelitian berdasarkan adanya hubungan yang positif antara variabel kebersyukuran dan variabel *work engagement* diterima (lihat Tabel 13). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work engagement* pada Pegawai ASN dapat dijelaskan melalui kebersyukuran yang dimiliki oleh Pegawai ASN. Semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki oleh Pegawai ASN maka semakin tinggi pula *work engagement* yang diperolehnya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran yang ada pada diri Pegawai ASN, maka semakin rendah pula *work engagement* yang ada pada dirinya. Hal ini berarti bahwa, Pegawai ASN yang dapat mensyukuri pekerjaannya atau dapat dikatakan pula mensyukuri apa yang dirinya miliki, memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerjanya, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan *work engagement* Pegawai ASN dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bickerton (2013) pada 835 orang pekerja keagamaan Australia (*Australia religious worker*) yang telah mengembalikan hasil survei online yang telah Bickerton (2013) lakukan pada tahun 2010 menunjukkan hasil yang menarik, yakni terdapat hubungan positif secara langsung yang signifikan antara *spiritual resources* dan *work engagement*. *Spiritual resources* dalam penelitian merupakan turunan dari salah satu *driver work engagement* itu sendiri yakni *personal resources*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Bickerton (2013) ini menunjukkan hasil yang menarik, yakni *spiritual resources* dapat

menjadi prediktor positif untuk memprediksi *work engagement* dan berhubungan negatif dengan kelelahan (*exhaustion*) yang merupakan lawannya (kebalikannya) dari *work engagement*.

Penelitian ini menunjukkan tingkat *work engagement* pada Pegawai ASN berada pada kategori sangat tinggi yakni 22,16% (Tabel 10) dan kebersyukuran berada pada kategori tinggi sebesar 25,12% (Tabel 10). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raop dan Kadir (2011) pada 183 pekerja di Johor Bahru menunjukkan bahwa pekerja yang tidak memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam hidupnya tidak akan mencapai kebahagiaan dan merasa terombang ambing untuk menentukan arah hidupnya. Sebaliknya, jika pekerja tersebut memahami arti hidupnya sebagai manusia dan sebagai pekerja akan lebih antusias dan bersemangat dalam menjalani tuntutan hidupnya. Hasil dari penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Walt (2018) yang meneliti tentang hubungan spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*) dan *work engagement* pada 259 karyawan yang bekerja di perusahaan kecil, menengah dan makro (biasa disebut UKM) di satu wilayah geografis di Afrika Selatan, menunjukkan hasil 24,01% *work engagement* dapat dijelaskan melalui *workplace spirituality*.

Temuan menarik lainnya dari penelitian ini berdasarkan pada variabel demografik (jenis kelamin, usia, agama, status pernikahan dan masa kerja) responden penelitian. Temuan berdasarkan jenis kelamin (lihat Tabel 14) menunjukkan bahwa pada Pegawai ASN laki-laki koefisien korelasinya lebih tinggi dibandingkan Pegawai ASN perempuan. Hal ini berarti bahwa *work*

*engagement* dianggap lebih penting menurut Pegawai ASN laki-laki dibandingkan Pegawai ASN perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) bahwa laki-laki memiliki rata-rata waktu bekerja 86,2% lebih lama dibandingkan perempuan yang hanya 28,0%, laki-laki bekerja rata-rata 38,44 jam lebih lama sementara perempuan lebih sedikit yakni 26,82 jam. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan kebutuhan rasa syukur koefisien korelasinya lebih kuat pada Pegawai ASN laki-laki daripada Pegawai ASN perempuan karna dapat dilihat pula dari pengalaman dan waktu bekerjanya yang lebih lama.

Temuan menarik lainnya berdasarkan usia responden. Pada Tabel 14 menunjukkan bahwa Pegawai ASN yang berusia lebih dari atau sama dengan 40 tahun tingkat koefisien korelasinya lebih kuat (26,9%) dibandingkan dengan Pegawai ASN yang berusia kurang dari 40 tahun (13,7%). Pengaruh kebersyukuran terhadap *work engagement* pegawai ASN berusia 40 tahun ke atas lebih kuat dibandingkan pada kelompok usia Pegawai ASN di bawah 40 tahun. Hal ini sejalan dengan teori perkembangan yang dikemukakan oleh Santrock (2002) bahwa rentang usia masa dewasa awal yakni 18 - 40 tahun. Seiringnya bertambah usia, semakin tua, kita semakin puas dengan pekerjaan karena gaji yang diperoleh semakin tinggi, berada di posisi jabatan yang lebih tinggi, serta lebih banyak memiliki jaminan kerja. Santrock (2002) juga menjelaskan dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan masa dewasa awal adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat keputusan. Mungkin yang paling banyak diakui sebagai tanda memasuki masa

dewasa adalah ketika seseorang telah mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih tetap.

Temuan tidak kalah menarik berdasarkan agama responden. Pada Tabel 14 menunjukkan bahwa Pegawai ASN yang beragama Islam menunjukkan tingkat koefisien korelasinya lebih kuat (27,0%) dibandingkan Pegawai ASN yang beragama non-Islam (14,8%). Menurut Kurniawan, Romdhon, Akbar dan Endah (2012) dalam studi pengembangan PMIG, konsep bersyukur dari barat secara eksplisit tidak terhubung langsung dengan Tuhan. Penjelasan konsep syukur dari barat hanya sebatas pengungkapan rasa terimakasih kepada seseorang yang telah memberikan bantuan ataupun kebaikan. Dalam perspektif islam, syukur harus terhubung langsung dengan Allah Ta'ala (QS. An-Nahl, 16:53) tidak hanya sebatas ungkapan terimakasih kepada manusia yang telah memberikan bantuan, keuntungan, kebaikan. Bersyukur kepada manusia pun merupakan manifestasi bersyukur kepada Allah Ta'ala. Dengan demikian, tidak bisa disebut bersyukur ketika tindakannya tidak terhubung langsung dengan Allah Ta'ala.

Temuan selanjutnya berdasarkan status pernikahan responden. Seperti yang ditunjukkan Tabel 14, Pegawai ASN yang sudah menikah dan yang belum menikah sama-sama berada dalam kategori medium, yakni tidak ada pengaruh status pernikahan terhadap kekuatan hubungan antara bersyukur dan *work engagement*. bahwa Pegawai ASN yang sudah menikah menunjukkan tingkat koefisien korelasinya lebih rendah (21,9%) dibandingkan Pegawai ASN yang belum menikah (24,5%). Persentase signifikansi Pegawai ASN yang belum menikah memang lebih tinggi dibandingkan Pegawai ASN yang sudah menikah,

tetapi dapat dilihat pada Tabel 14 bahwa Pegawai ASN yang belum menikah menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai  $p = 0,051$  ( $p > 0,05$ ). Sedangkan pada Pegawai ASN yang sudah menikah menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Menurut Bakker dan Demerouti (2007) orang-orang yang bahagia dan energik cenderung akan menginvestasikan usahanya di dalam pekerjaan mereka. Selain itu, menurut Lyubomirsky dkk (Bakker & Demerouti, 2007) orang-orang yang bahagia memiliki hubungan sosial yang lebih baik. Orang-orang yang bahagia lebih mudah bergaul dan banyak disenangi oleh orang lain.

Temuan terakhir yakni berdasarkan masa kerja responden. Pada Tabel 14 menunjukkan bahwa Pegawai ASN dengan masa kerja lebih dari atau sama dengan 19,5 tahun menunjukkan tingkat koefisien korelasinya lebih kuat (32,6%) dibandingkan Pegawai ASN dengan masa kerja kurang dari 19,5 tahun (13,9%). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) pada 175 pasangan asal Belanda yang menunjukkan bahwa responden dengan masa kerjanya tiga tahun lebih tua memiliki rata-rata pengalaman kerja 21,03% lebih tinggi dibandingkan responden yang masa kerjanya lebih rendah yakni hanya 16,71%.

Penelitian ini masih banyak memiliki kelemahan, diantaranya yaitu penerjemahan salah satu alat ukur yang kurang tepat yang membuat responden sedikit bingung dalam menjawabnya, sehingga mempengaruhi hasil dan validasi alat ukur yang peneliti gunakan. Selain itu, kurangnya pendampingan dari peneliti ataupun asisten peneliti yang sudah dilatih saat pengambilan data berlangsung.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa kebersyukuran berhubungan positif dengan tinggi rendahnya *work engagement* Pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini juga menemukan kemampuan kebersyukuran dalam menjelaskan *work engagement* Pegawai ASN bervariasi menurut faktor demografik.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

##### **1. Bagi SKPD**

Berdasarkan hasil penelitian, SKPD pada Pegawai ASN di Kabupaten Sintang dapat menjadikan kebersyukuran sebagai salah satu prediktor positif yang sangat menguntungkan bagi Pegawai ASN. Berdasarkan hasil temuan berupa pengekspresian rasa terima kasih antar sesama Pegawai ASN, membuat Pegawai ASN lebih menghargai bantuan yang telah diberikan oleh instansi atau rekan kerjanya sesama Pegawai ASN. Apabila dihubungkan dengan kebersyukuran, Pegawai ASN mampu memahami arti pentingnya bersyukur dalam hal ini bersyukur dengan selalu mengucapkan terima kasih apabila mendapat bantuan dari orang lain. Ketika Pegawai ASN dapat mensyukuri segala sesuatu yang



dilakukannya terkait pekerjaan, hal tersebut dapat meningkatkan *work engagement* mereka di tempat kerja.

## **2. Bagi Pegawai ASN**

Bagi Pegawai ASN agar selalu bersyukur dengan keadaan diri dan apa yang dimiliki saat ini, menghargai kemampuan diri sendiri, menjaga hubungan baik sesama Pegawai ASN khususnya di lingkungan tempat kerja. Ketika diberi bantuan oleh rekan kerja yang lain tidak lupa untuk mengucapkan terimakasih dan saling membantu satu sama lain ketika rekan kerja yang lain mengalami kesulitan.

## **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih teliti dan berhati-hati dalam pengambilan data serta memperhatikan validasi-validasi alat ukur agar hasil penelitian lebih memuaskan. Peneliti juga berharap, agar penelitian selanjutnya dapat mengungkap *work engagement* melalui penelitian eksperimen dengan cara diberikan intervensi atau pelatihan.

## 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*, 1(2), 26-36.
- Andini, R.C., & Kurniawan, I.N. (2014). Kesejahteraan spiritual dan work engagement: Studi pendahuluan. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Baker, M. (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>
- 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*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755–778.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75.
- Bickerton, G.R. (2013). *Spiritual resources as antecedents of work engagement among australian religious workers* (Doctoral dissertation, University of Western Sydney). Diunduh dari <http://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:18567>
- Chen, P.Y., & Cooper, C.L. (2014). *Wellbeing a complete reference guide work and wellbeing volume III*. West Sussex: Wiley Blackwell.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cook, C., Brisme, J.M., & Sizer, P. (2006). Subjective and objective descriptors of clinical lumbar spine instability: A Delphi study. *Manual Therapy*, 11, 11-21.

- Emmons, R. A., & Kneezel, T. T. (2005). Giving thanks : spiritual and religious correlates of gratitude. *Journal of Psychology and Christianity*, 24(2), 140–148.
- Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2004). *The psychology of gratitude*. Madison Avenue, New York: Oxford University Press.
- 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*, 84(2), 377–389.
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for the behavioral sciences, ninth edition*. Belmont: Wadsworth, Cengage Learning.
- Kerns, B. C. D. (2006). Gratitude at work. *Graziado Business Review*, 9(4), 1-7.
- Krause, N. (2006). Gratitude toward God, stress, and health in late life. *Research on Aging*, 28(2), 163-171.
- 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.
- Marrelli, A. (2010). *Managing for engagement-communication, connection, and courage*. Washington, DC: US. Merit System Protection Board.
- Marshall, C., & Jorgensen, C. (2017, November 22). How gratitude can increase employee engagement. *Decision Wise*. Diunduh dari <https://www.decision-wise.com/how-gratitude-can-increase-employee-engagement/>
- May, D.R., Gilson, R.I., & Harter, L.M. (2004). The Psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3<sup>rd</sup> ed.)*. New York: McGraw-Hill.

- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Raop, N. A., & Kadir, N. B. A. (2011). Pengertian hidup, syukur, dan hubungannya dengan kegembiraan Respondentif di kalangan pekerja. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(2), 349-358.
- Reynolds, W.B., & Gerbasi, K.C. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Psikologika*, 19(2), 111-120.
- Ridho, M.T., & Kurniawan, I.N. (2015): Job crafting dan work engagement: Studi pendahuluan. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Rosmarin, D. H., Pirutinsky, S., Cohen, A. B., Galler, Y., & Krumreie, E. J. (2011). Grateful to god or just plain grateful? A comparison of religious and general gratitude. *Journal of Positive Psychology*, 6(5), 389-396.
- Santrock, J.W. (2002). *Life-span development: Perkembangan masa hidup*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, W.A.I., & Kurniawan, I.N. (2015). Peran tawakal kepada Allah dan job crafting dalam work engagement karyawan. Naskah publikasi (*tidak diterbitkan*). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- 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*, 3, 71-92.
- 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*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: on how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.

- Shuck, B., Adelson, J.L., & Reio JR, T.G. (2016). The employee engagement scale: initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*.
- Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1-10.
- Wood, A.M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the big five facets. *Personality and Individual Differences*, 46, 443–447.

**Lampiran 1. Skala Penelitian**

**KUISIONER “Love Your Job”**



**DRAFT COPY**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2017**

## PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, perkenankan kami untuk belajar dari pengalaman bapak/ibu ketika sedang bekerja. Bagaimana perasaan, sikap, dan perilaku bapak/ibu ketika sedang melakukan aktivitas bekerja baik selama di tempat kerja ataupun di luar tempat kerja, serta bagaimana bapak/ibu menanggapi segala persoalan baik itu tugas ataupun kegiatan sehari-hari selama bekerja.

Jawaban dari bapak/ibu merupakan informasi yang berharga bagi kami selaku peneliti, dan oleh karena itu bapak/ibu tidak perlu ragu untuk menjawab. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar ataupun salah dalam pengisian kuisisioner ini. Kerahasiaan jawaban bapak/ibu akan dijamin oleh etika akademik peneliti.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran bapak/ibu dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan bapak/ibu dan memudahkan segala urusan dalam bekerja agar menjadi lebih baik lagi seperti yang diharapkan, amin. Terima kasih, Jazakallahu khairan katsiiran.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Hormat kami,  
Muhammad Hafiz  
Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.

NB : Jika diperlukan informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Irwan Nuryana Kurniawan via telpon 085721016238, atau email [kurniawan-in@uii.ac.id](mailto:kurniawan-in@uii.ac.id)

**IDENTITAS DIRI**

Nama (boleh inisial) :  
Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan  
Usia :  
Agama :  
Status : ( ) Menikah ( ) Belum menikah  
Instansi Tempat Bekerja :  
Lamanya Bekerja : tahun  
Penghasilan/bulan :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

Sintang, 2017

---



### Petunjuk Pengisian Kuisisioner “Love Your Job”

#### **Petunjuk pengisian kuisisioner bagian A, B, dan C**

Berilah tAnda centang atau silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

1. Jika Anda TIDAK PERNAH mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
2. Jika Anda HAMPIR TIDAK PERNAH mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
3. Jika Anda JARANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
4. Jika Anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
5. Jika Anda SERING mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
6. Jika Anda SANGAT SERING mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
7. Jika Anda SELALU mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.

#### **Contoh soal :**

Apakah Anda merasa antusias (semangat) dalam bekerja? jika selama ini Anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut, maka silanglah kolom yang bertuliskan KADANG-KADANG seperti contoh dibawah ini :

0	1	2	3	4	5	6
Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	<del>Kadang-kadang</del>	Sering	Sangat sering	Selalu

**BAGIAN A**

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti contoh diatas !

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Apakah Anda merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
2.	Apakah Anda memandang pekerjaan Anda penting dan berguna?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
3.	Apakah Anda merasa waktu berlalu begitu cepat ketika Anda sedang bekerja?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
4.	Apakah Anda merasa memiliki banyak tenaga (merasa energik) dalam bekerja?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
5.	Apakah Anda merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

**BAGIAN B**

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti Anda mengerjakan bagian A !

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Apakah Anda percaya pada misi dan tujuan dari perusahaan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
2.	Apakah Anda merasa senang dan puas dengan apa yang Anda lakukan di tempat Anda bekerja sekarang?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
3.	Di instansi tempat Anda bekerja sekarang, apakah pekerjaan tersebut memiliki arti yang sangat penting bagi Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
4.	Apakah Anda merasa berada di tempat yang tepat, sangat nyaman dan bahagia menjadi bagian dari instansi tempat Anda bekerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
5.	Apakah Anda memberi perhatian serius, menganggap penting, dan merasa tertarik dengan masa depan instansi tempat Anda bekerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

**BAGIAN C**

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti Anda mengerjakan bagian A dan B !

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Apakah Anda memiliki banyak hal untuk disyukuri?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
2.	Jika Anda merasa bersyukur untuk segala hal yang Anda lakukan, apakah Anda merasa semua rasa syukur itu cukup banyak untuk dituliskan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
3.	Ketika Anda memandang kehidupan Anda saat ini, apakah Anda tidak melihat banyak hal untuk disyukuri?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
4.	Apakah Anda mengucapkan kata terimakasih kepada semua orang?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
5.	Seiring bertambahnya usia, apakah Anda merasa lebih mampu untuk menghargai orang lain, peristiwa, dan segala situasi yang menjadi bagian dari sejarah hidup Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
7.	Apakah Anda bersyukur kepada Tuhan untuk segala sesuatu yang diberikan kepada Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
8.	Apakah Anda harus membuat daftar yang sangat panjang untuk semua hal yang telah diberikan oleh Tuhan kepada Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
9.	Ketika Anda melihat kembali ke kehidupan Anda, apakah Anda merasa telah diberkati nikmat yang berlimpah oleh Tuhan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
10.	Apakah Anda bersyukur kepada Tuhan untuk semua yang telah diberikan-Nya kepada keluarga dan orang-orang terdekat Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

**Petunjuk Pengisian Kuisisioner Bagian D**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

YA : Jika Anda melakukan hal tersebut.

TIDAK : Jika Anda TIDAK melakukan hal tersebut.

Contoh Soal:

Apakah Anda SELALU mengerjakan tugas kuliah dengan sungguh-sungguh? Jika selama ini Anda SELALU mengerjakan tugas kuliah dengan sungguh-sungguh, maka silanglah pilihan sebagai berikut:

<input checked="" type="checkbox"/> YA	<input type="checkbox"/> TIDAK
--	--------------------------------

**BAGIAN D**

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan member tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri Anda !

1. Apakah Anda PERNAH merasa malas untuk melanjutkan pekerjaan jika Anda sudah tidak bersemangat lagi?

<input type="checkbox"/> YA	<input type="checkbox"/> TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

2. Apakah Anda PERNAH merasa kesal ketika tidak mendapatkan seperti yang Anda inginkan?

<input type="checkbox"/> YA	<input type="checkbox"/> TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

3. Apakah Anda SELALU menjadi pendengar yang baik dengan siapa pun Anda sedang berbicara?

<input type="checkbox"/> YA	<input type="checkbox"/> TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

4. Apakah PERNAH terlintas dalam pikiran Anda untuk membalas orang yang telah menyakiti/merugikan daripada memaafkan dan melupakannya?

<input type="checkbox"/> YA	<input type="checkbox"/> TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

5. Apakah Anda SELALU bersikap ramah/sopan kepada siapa pun, termasuk terhadap orang yang tidak Anda sukai?

<input type="checkbox"/> YA	<input type="checkbox"/> TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu

Mohon di cek kembali jangan sampai ada yang terlewat! 😊

**Lampiran 2. Tabulasi Data Skala *Work Engagement***

<b>Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>
<b>1</b>	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	8	4
<b>2</b>	4	6		3	4	3	3	6	6	6	4	3	4	3	6	0	3
<b>3</b>	6	6	6	5	6	3	5	6	6	6	5	4	5	3	5	4	5
<b>4</b>	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	6	5	5	5	6	1	5
<b>5</b>	6	6	5	4	6	4	4	6	6	6	6	5	6	5	5	3	5
<b>6</b>	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	6	6	4	2	4	2	4
<b>7</b>	4	0	1	2	6	1	4	4	2	4	6	4	4	3	6	2	2
<b>8</b>	4	0	1	2	6	1	4	4	2	4	4	4	4	3	6	2	4
<b>9</b>	6	6	1	6	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6
<b>10</b>	5	4	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	5	5	4	6
<b>11</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
<b>12</b>	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
<b>13</b>	6	6	5	5	6	3	4	6	6	6	5	4	5	3	4	3	4
<b>14</b>	3	5	5	5	3	5	2	4	3	3	3	4	1	2	1	0	3
<b>15</b>	5	5	3	6	6	3	5	4	5	6	5	6	6	3	5	0	3
<b>16</b>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
<b>17</b>	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>18</b>	3	5	6	6	6	4	4	6	4	6	4	4	4	4	4	0	4
<b>19</b>	3	6	3	2	6	6	3	4	6	3	6			0	3	0	0
<b>20</b>	3	5	3	3	5	3	3	3	3		6			3		0	3
<b>21</b>	3	4	3	2	4	2	4	5	5	5	4	5	5	2	1	2	4
<b>22</b>	3	4	3	2	4	2	4	5	5	5	4	5	6	2	1	3	5
<b>23</b>	3	3	0	3	2	2	3	0	3	0	4	0	3	3	3	3	3
<b>24</b>	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
<b>25</b>	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	6	5	5	3	5	3	5

**Lampiran 3. Tabulasi Data Skala Kebersyukuran**

<b>Responden</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	4	4	4	3
<b>2</b>	3	3	3	6
<b>3</b>	6	6	6	6
<b>4</b>	5		5	4
<b>5</b>	6	3	6	6
<b>6</b>	6	3	4	4
<b>7</b>	6	1	0	3
<b>8</b>	6	1	0	3
<b>9</b>	6	6	6	6
<b>10</b>	4	6	6	6
<b>11</b>	3	4	4	6
<b>12</b>	3	3	3	1
<b>13</b>	6	6	5	4
<b>14</b>	3	3	2	2
<b>15</b>	6	5	5	5
<b>16</b>	4	4	4	4
<b>17</b>	3	3	4	4
<b>18</b>	3	3	3	3
<b>19</b>	6	3	3	3
<b>20</b>	6	6	6	
<b>21</b>	5	4	6	5
<b>22</b>	5	5	5	5
<b>23</b>	6	3	6	6
<b>24</b>	6	2	5	5
<b>25</b>	6	6	6	6

## Lampiran 4. Hasil Analisis Aitem

### A. Reliabilitas Skala *Work Engagement*

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	190	93.6
Cases	Excluded <sup>a</sup>	13	6.4
Total		203	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.877	17

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Apakah Anda merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja?	65.6105	134.599	.615	.521	.859
2. Apakah Anda memandang pekerjaan Anda penting dan berguna?	65.1421	134.197	.619	.482	.859
3. Apakah Anda merasa waktu berlalu begitu cepat ketika Anda sedang bekerja?	65.8053	136.655	.481	.326	.865
4. Apakah Anda merasa memiliki banyak tenaga (merasa energik) dalam bekerja?	65.8421	136.430	.585	.430	.861
5. Apakah Anda merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaan Anda?	65.3316	135.133	.655	.521	.858

## B. Reliabilitas Skala Kebersyukuran

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	198	97.5
Cases	Excluded <sup>a</sup>	5	2.5
Total		203	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	
.591	.611	4	

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
1. Apakah Anda memiliki banyak hal untuk disyukuri?	14.2727	8.930	.380	.156	.524
2. Jika Anda merasa bersyukur untuk segala hal yang Anda lakukan, apakah Anda merasa semua rasa syukur itu cukup banyak untuk dituliskan?	15.3081	6.630	.342	.125	.575
4. Apakah Anda mengucapkan kata terimakasih kepada semua orang?	14.6414	8.363	.348	.158	.538
5. Seiring bertambahnya usia, apakah Anda merasa lebih mampu untuk menghargai orang lain, peristiwa, dan segala situasi yang menjadi bagian dari sejarah hidup Anda?	14.5808	7.788	.471	.241	.450



### C. Validitas Skala Kebersyukuran dan *Work Engagement*

#### 1) Validitas Konvergen (GQ6 dan GTG)

Correlations			
		Gratitude_GQ6	Gratitude_GTG
Gratitude_GQ6	Pearson Correlation	1	<b>.574**</b>
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	203	201
Gratitude_GTG	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	201	201

#### 2) Validitas Konvergen (UWES dan EES)

Correlations			
		Work_Engagement_UWES	Work_Engagement_EES
Work_Engagement_UWES	Pearson Correlation	1	<b>.724**</b>
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	203	203
Work_Engagement_EES	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	203	203

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi

#### A. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work_Engagement_UWES	.058	201	<b>.100</b>	.991	201	.272
Work_Engagement_EES	.057	201	.200*	.990	201	.191
Gratitude_GQ6	.109	201	<b>.000</b>	.933	201	.000
Gratitude_GTG	.300	201	.000	.733	201	.000

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## B. Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		26.486	16	1.655	4.034	.000
Work_Engagement_UWES * Gratitude_GQ6	Between Groups	19.389	1	19.389	<b>47.247</b>	<b>.000</b>
	Linearity	7.097	15	.473	<b>1.153</b>	<b>.313</b>
	Deviation from Linearity	76.329	186	.410		
Within Groups		76.329	186	.410		
Total		102.814	202			

## Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Work_Engagement_UWES	Gratitude_GQ6
Spearman's rho	Work_Engagement_UWES	1.000	<b>.453**</b>
	Correlation Coefficient		<b>.000</b>
	Sig. (1-tailed)		
Gratitude_GQ6	Gratitude_GQ6	.453**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (1-tailed)		
N		203	203

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## Lampiran 7. Hasil Analisis Tambahan

### A. Hasil Uji Korelasi *Work Engagement* dan Kebersyukuran berdasarkan

#### Jenis Kelamin

#### 1) Pada Pegawai ASN Laki-laki

		Correlations			
		Work_Engagement	Gratitude	Social_Desir	
		_UWES	_GQ6	ability_SDS	
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.516**	.160*
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.035
		N	128	128	128
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.516**	1.000	.055
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.270
		N	128	128	128
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.160*	.055	1.000
		Sig. (1-tailed)	.035	.270	.
		N	128	128	128

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

#### 2) Pada Pegawai ASN Perempuan

		Correlations			
		Work_Engagement	Gratitude	Social_Desir	
		_UWES	_GQ6	ability_SDS	
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.427**	.173
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.094
		N	61	61	60
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.427**	1.000	.160
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.111
		N	61	61	60
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.173	.160	1.000
		Sig. (1-tailed)	.094	.111	.
		N	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## B. Hasil Uji Korelasi *Work Engagement* dan Kebersyukuran berdasarkan usia

### 1) Usia <40 tahun

		Correlations			
			Work_Engagement _UWES	Gratitude _GQ6	Social_Desir ability_SDS
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.371**	.214
		Sig. (1-tailed)	.	.002	.055
		N	58	58	57
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.371**	1.000	-.009
		Sig. (1-tailed)	.002	.	.475
		N	58	58	57
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.214	-.009	1.000
		Sig. (1-tailed)	.055	.475	.
		N	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### 2) Usia ≥40 tahun

		Correlations			
			Work_Engagement _UWES	Gratitude _GQ6	Social_Desir ability_SDS
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.519**	.170*
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.027
		N	130	130	130
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.519**	1.000	.117
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.093
		N	130	130	130
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.170*	.117	1.000
		Sig. (1-tailed)	.027	.093	.
		N	130	130	130

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### C. Hasil Uji Korelasi *Work Engagement* dan Kebersyukuran berdasarkan agama

#### 1) Pegawai ASN Muslim

		<b>Correlations</b>			
			Work_Engagement _UWES	Gratitude _GQ6	Social_Desir ability_SDS
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.520**	.215**
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.007
		N	132	132	132
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.520**	1.000	.132
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.066
		N	132	132	132
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.215**	.132	1.000
		Sig. (1-tailed)	.007	.066	.
		N	132	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### 2) Pegawai ASN non-muslim

		<b>Correlations</b>			
			Work_Engagement _UWES	Gratitude _GQ6	Social_Desir ability_SDS
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.386**	.182
		Sig. (1-tailed)	.	.002	.092
		N	56	56	55
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.386**	1.000	-.043
		Sig. (1-tailed)	.002	.	.377
		N	56	56	55
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.182	-.043	1.000
		Sig. (1-tailed)	.092	.377	.
		N	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## D. Hasil Uji Korelasi *Work Engagement* dan Kebersyukuran berdasarkan status pernikahan

### 1) Pegawai ASN yang sudah menikah

		Correlations			
		Work_Engagement	Gratitude	Social_Desir	
		_UWES	_GQ6	ability_SDS	
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.468**	.149*
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.029
		N	163	163	162
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.468**	1.000	.065
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.207
		N	163	163	162
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.149*	.065	1.000
		Sig. (1-tailed)	.029	.207	.
		N	162	162	162

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### 2) Pegawai ASN yang belum menikah

		Correlations			
		Work_Engagement	Gratitude	Social_Desir	
		_UWES	_GQ6	ability_SDS	
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.495	.127
		Sig. (1-tailed)	.	.051	.347
		N	12	12	12
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.495	1.000	.036
		Sig. (1-tailed)	.051	.	.456
		N	12	12	12
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.127	.036	1.000
		Sig. (1-tailed)	.347	.456	.
		N	12	12	12

## E. Hasil Uji Korelasi *Work Engagement* dan Kebersyukuran berdasarkan masa kerja responden

### 1) Masa Kerja <19,5 tahun

		Correlations			
			Work_Engagement _UWES	Gratitude _GQ6	Social_Desir ability_SDS
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.374**	.155
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.074
		N	90	90	89
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.374**	1.000	.025
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.409
		N	90	90	89
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.155	.025	1.000
		Sig. (1-tailed)	.074	.409	.
		N	89	89	89

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### 2) Masa Kerja ≥19,5 tahun

		Correlations			
			Work_Engagement _UWES	Gratitude _GQ6	Social_Desir ability_SDS
Spearman's rho	Work_Engagement _UWES	Correlation Coefficient	1.000	.571**	.250**
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.009
		N	90	90	90
	Gratitude_GQ6	Correlation Coefficient	.571**	1.000	.116
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.138
		N	90	90	90
	Social_Desirability_ SDS	Correlation Coefficient	.250**	.116	1.000
		Sig. (1-tailed)	.009	.138	.
		N	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### Lampiran 8. Tabel Frekuensi Statistika Deskriptif

		Statistics				
		Jenis kelamin responden	Usia responden	Agama responden	Status responden	Masa kerja responden
N	Valid	189	188	188	179	180
	Missing	14	15	15	24	23
	<b>Mean</b>	<b>1.3228</b>	<b>44.5000</b>	<b>1.2979</b>	<b>1.9553</b>	<b>18.2111</b>
	Std. Error of Mean	.03410	.64489	.03344	.02216	.72024
	Median	1.0000	47.0000	1.0000	2.0000	19.5000
	Mode	1.00	48.00 <sup>a</sup>	1.00	2.00	25.00
	<b>Std. Deviation</b>	<b>.46877</b>	<b>8.84235</b>	<b>.45854</b>	<b>.29644</b>	<b>9.66303</b>
	Variance	.220	78.187	.210	.088	93.374
	Range	1.00	36.00	1.00	2.00	36.00
	Minimum	1.00	22.00	1.00	1.00	1.00
	Maximum	2.00	58.00	2.00	3.00	37.00
	Sum	250.00	8366.00	244.00	350.00	3278.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Lampiran 9. Tabel Frekuensi Kategorisasi

		Statistics	
		Work_Engagement_UWES	Gratitude_GQ6
N	Valid	203	203
	Missing	0	0
	<b>Mean</b>	<b>4.1092</b>	<b>4.8879</b>
	Median	4.1176	5.0000
	Mode	3.65	6.00
	<b>Std. Deviation</b>	<b>.71343</b>	<b>.89006</b>
	Variance	.509	.792
	Range	4.24	3.50
	Minimum	1.76	2.50
	Maximum	6.00	6.00
	Sum	834.16	992.25
	<b>20</b>	<b>3.5294</b>	<b>4.0000</b>
	<b>40</b>	<b>3.8588</b>	<b>4.7500</b>
<b>Percentiles</b>	<b>60</b>	<b>4.2941</b>	<b>5.2500</b>
	<b>80</b>	<b>4.7059</b>	<b>5.7500</b>



### A. Kategorisasi *Work Engagement*

Work Engagement UWES				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1.76	1	.5	.5
	2.24	1	.5	1.0
	2.41	1	.5	1.5
	2.76	1	.5	2.0
	2.94	1	.5	2.5
	3.00	3	1.5	3.9
	3.06	5	2.5	6.4
	3.12	3	1.5	7.9
	3.18	1	.5	8.4
	3.24	3	1.5	9.9
	3.29	5	2.5	12.3
	3.31	1	.5	12.8
	3.35	2	1.0	13.8
	3.40	1	.5	14.3
Valid	3.41	4	2.0	16.3
	3.47	6	3.0	19.2
	3.53	7	3.4	22.7
	3.58	1	.5	23.2
	3.59	7	3.4	26.6
	3.63	1	.5	27.1
	3.65	8	3.9	31.0
	3.71	7	3.4	34.5
	3.75	1	.5	35.0
	3.76	5	2.5	37.4
	3.82	5	2.5	39.9
	3.88	6	3.0	42.9
	3.94	6	3.0	45.8
	4.00	4	2.0	47.8
	4.06	4	2.0	49.8
	4.12	7	3.4	53.2

4.13	1	.5	.5	53.7
4.18	6	3.0	3.0	56.7
4.19	1	.5	.5	57.1
4.20	1	.5	.5	57.6
4.24	3	1.5	1.5	59.1
4.29	3	1.5	1.5	60.6
4.31	1	.5	.5	61.1
4.35	6	3.0	3.0	64.0
4.41	6	3.0	3.0	67.0
4.47	5	2.5	2.5	69.5
4.53	4	2.0	2.0	71.4
4.59	3	1.5	1.5	72.9
4.60	1	.5	.5	73.4
4.63	2	1.0	1.0	74.4
4.65	7	3.4	3.4	77.8
4.71	7	3.4	3.4	81.3
4.76	4	2.0	2.0	83.3
4.82	4	2.0	2.0	85.2
4.88	2	1.0	1.0	86.2
4.94	1	.5	.5	86.7
5.00	2	1.0	1.0	87.7
5.06	7	3.4	3.4	91.1
5.18	4	2.0	2.0	93.1
5.24	4	2.0	2.0	95.1
5.29	1	.5	.5	95.6
5.35	1	.5	.5	96.1
5.41	3	1.5	1.5	97.5
5.59	2	1.0	1.0	98.5
5.65	1	.5	.5	99.0
5.88	1	.5	.5	99.5
6.00	1	.5	.5	100.0
Total	203	100.0	100.0	

## B. Kategorisasi Skala Kebersyukuran

Gratitude_GQ6				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.50	4	2.0	2.0
	2.75	1	.5	2.5
	3.00	6	3.0	5.4
	3.25	1	.5	5.9
	3.33	1	.5	6.4
	3.50	4	2.0	8.4
	3.75	10	4.9	13.3
	4.00	14	6.9	20.2
Valid	4.25	15	7.4	27.6
	4.50	18	8.9	36.5
	4.67	1	.5	36.9
	4.75	15	7.4	44.3
	5.00	22	10.8	55.2
	5.25	21	10.3	65.5
	5.50	19	9.4	74.9
	5.75	16	7.9	82.8
	6.00	35	17.2	100.0
	Total	203	100.0	100.0

## Lampiran 10. Deskripsi Permasalahan *Work Engagement*

### 1. Apakah anda merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Hampir Tidak Pernah	1	1.9	1.9	1.9
Jarang	1	1.9	1.9	3.8
Kadang-Kadang	9	17.3	17.3	21.2
Valid Sering	20	38.5	38.5	59.6
Sangat Sering	6	11.5	11.5	71.2
<b>Selalu</b>	<b>15</b>	<b>28.8</b>	28.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

### 2. Apakah anda memandang pekerjaan anda penting dan berguna?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang	7	13.5	13.5	13.5
Sering	13	25.0	25.0	38.5
Valid Sangat Sering	8	15.4	15.4	53.8
<b>Selalu</b>	<b>24</b>	<b>46.2</b>	46.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

### 3. Apakah anda merasa waktu berlalu begitu cepat ketika anda sedang bekerja?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	2	3.8	3.8	3.8
Kadang-Kadang	9	17.3	17.3	21.2
Valid Sering	16	30.8	30.8	51.9
Sangat Sering	9	17.3	17.3	69.2
<b>Selalu</b>	<b>16</b>	<b>30.8</b>	30.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**4. Apakah anda merasa memiliki banyak tenaga (merasa energik) dalam bekerja?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang	15	28.8	28.8	28.8
Sering	18	34.6	34.6	63.5
Valid Sangat Sering	8	15.4	15.4	78.8
<b>Selalu</b>	<b>11</b>	<b>21.2</b>	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**5. Apakah anda merasa sangat tertarik dan terlibat dengan pekerjaan anda?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	1	1.9	1.9	1.9
Kadang-Kadang	9	17.3	17.3	19.2
Valid Sering	14	26.9	26.9	46.2
Sangat Sering	7	13.5	13.5	59.6
<b>Selalu</b>	<b>21</b>	<b>40.4</b>	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

## Lampiran 11. Surat Izin Penelitian



### UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 27 September 2017  
 Nomor : 721 / Dek / 70/Div.Um.RT / IX / 2017  
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

BUPATI SINTANG

up. Sekretaris Daerah Kabupaten Sintang

Jalan Pangeran Muda No.230, Kabupaten Sintang

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Muhammad Hafiz**  
 Nomor Mahasiswa : **14320190**  
 Judul Skripsi : *Hubungan antara Kebersyukuran dengan Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sintang*

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan  
 terimakasih.

*Assalamualaikum Wr. Wb*




Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.

## Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG**  
**SEKRETARIAT DAERAH**  
 Jalan Pangeran Muda No. 230 Telp. (0565) 21004 – 21007  
 SINTANG - 78611

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 NO : 421.7 / 4231 / SETDA / 2017

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Nomor : 721 / Dek / 70 / Div.Um.RT / IX / 2017, tanggal 27 September 2017, tentang Permohonan Izin Pengambilan data untuk Skripsi, dengan ini menerangkan bahwa :


Nama : MUHAMMAD HAFIZ  
 NIM : 14320190  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Judul Skripsi : Hubungan antara kebersyukuran dengan Work Enggement pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sintang

Lokasi Penelitian : 1. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia  
 2. Dinas Komunikasi dan Informatika  
 3. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
 4. Dinas Sosial  
 5. Dinas Lingkungan Hidup  
 6. Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak  
 7. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa  
 8. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah

Telah melaksanakan Penelitian Ilmiah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang yang hasilnya akan digunakan dalam rangka Penyusunan Skripsi.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sintang, 28 Desember 2017  
 BUPATI SINTANG  
 SEKRETARIS DAERAH



*[Signature]*  
**Dra. YOSEPHA HASNAH, M.Si**  
 PEMBINA UTAMA MADYA  
 NIP. 19630424 198403 2 008



**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**  
 Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Sintang Provinsi Kalimantan Barat  
 Telp/Fax (0565) 21702 Kode Pos 78612

Sintang, 6 November 2017

Kepada

Nomor	: 470/ 455/DKPS/2017	Yth.	Dekan Fakultas Psikologi dan
Sifat	: Biasa.		Ilmu Sosial Budaya
Lampiran	: -		Universitas Islam Indonesia
Perihal	: <b>Ijin Pengambilan Data</b>		Yogyakarta

di -  
 Yogyakarta

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 721/Dek/70/  
 Div.Um.RT/IX/2017 tanggal 09 Oktober 2017 perihal Permohonan  
 Ijin Pengambilan Data Untuk Skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama	: Muhammad Hafiz
NIM	: 14320190
Judul Skripsi	: Hubungan antara kebersyukuran dengan <i>Work Engagement</i> pada Pegawai Negeri Sipil.

Sehubungan hal tersebut pada prinsipnya kami tidak keberatan apabila mahasiswa yang bersangkutan melaksanakan penelitian/ pengambilan data di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sintang.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

**Plh. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
 PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SINTANG**  
 Sekretaris,

  
**Dra. ARDATIN**  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19650926 199202 2 001





**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG**  
**DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA**  
 Jalan Muhammad Sa'ad No. Telp. (0565)  
 SINTANG - 78611

Sintang, 11 Oktober 2017

Nomor : 800/ *273* / Diskominfo/2017  
 Sifat : Penting  
 Lampiran : -  
 Perihal : Izin Penelitian pada  
 Diskominfo Kabupaten  
 Sintang

Yth. Kepada  
 Dekan Fakultas Psikologi dan  
 Ilmu Sosial Budaya,  
 Program Studi Psikologi (SI)  
 Universitas Islam Indonesia Yogya  
 Di -  
 Yogyakarta

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Psikologi (SI) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta nomor 721/Dek/70/DIV.Um.RT/IX/2017 tanggal 09 Oktober 2017 perihal permohonan izin pengambilan data untuk sekripsi, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sintang tidak berkeberatan atas pengumpulan data yang akan dilakukann oleh saudara Muhammad Hafiz NIM 14320190.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan sebagai proses lebih lanjut.

Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika  
 Kabupaten Sintang



*[Handwritten Signature]*  
**G.A. ANDERSON, SH.MM**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP.19590617 199603 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG  
**DINAS KELUARGA BERENCANA,  
 PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN  
 PERLINDUNGAN ANAK**

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Sintang Telpn 0565 – 21705  
**SINTANG - 78612**

Sintang, 30 Oktober 2017

Kepada :

Nomor : 000/ 442 / DKBP3A  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Persetujuan Ijin  
 Pengambilan Data untuk  
 Skripsi**

Yth. **Dekan Fakultas Psikologi  
 dan Ilmu Sosial Budaya  
 Universitas Islam Indonesia**

Di - Yogyakarta

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Nomor : 721/Dek/70/Div.Um.RT/IX/2017 tanggal 9 Oktober 2017 Perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi, mahasiswa atas nama :

Nama : MUHAMMAD HAFIZ  
 NIM : 14320190

Dengan ini Dinas Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang tidak berkeberatan dan bersedia menerima mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan pengambilan data di instansi kami.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Kepala Dinas Keluarga Berencana,  
 Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan  
 Anak Kabupaten Sintang,

  
**Drs. H. IDHAM HALIK**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP.19591212 198403 1 026



**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG  
DINAS SOSIAL**

Jalan MT. Haryono Km. 3 Sintang Telepon 0565-2024722  
Kode Pos 78614

Sintang, 30 Oktober 2017

Nomor : 465 /350/Dinsos-A/2017  
Sifat : Pening  
Lampiran : -  
Perihal : Jawaban atas Izin Penelitian di Dinas  
Sosial Kabupaten Sintang

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Psikologi Dan Ilmu  
Sosial Budaya Prodi Psikologi (S1)  
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta  
di-

Yogyakarta

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Program Studi Psikologi (S1) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor : 721/DEK/70/Div.Um.RT/IX/2017 tanggal 9 Oktober 2017 perihal permohonan izin pengambilan data untuk skripsi, maka dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Dinas Sosial Kabupaten Sintang tidak keberatan atas pengumpulan data yang akan dilakukan oleh Saudara Muhammad Hafiz NIM 14320190 Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Program Studi Psikologi (S1) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta di Yogyakarta pada Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kabupaten Sintang dalam rangka penyusunan skripsi yang bersangkutan.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan sebagai proses selanjutnya.

An. Kepala Dinas Sosial Kabupaten Sintang  
Sekretaris



**H. HADI RAYANI, S.TP.M.Si.**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19701109 199703 1 007

Tembusan :  
Yth. Sdr. Muhammad Hafiz  
Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Prodi S1 UII Yogyakarta di Yogyakarta.



**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP**

Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Telp. (0565) 21601 Fax.(0565) 24972  
SINTANG – KALBAR

Kode Pos 78612

Sintang, 30 Oktober 2017

Kepada

Nomor : 420 / 538 / DLH – A / 2017  
Sifat : Segera  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Pengambilan Data

Yth. Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial  
Budaya  
Di –  
YOGYAKARTA

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Indonesia Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Nomor : 721 / Dek / 70 / Div.Um.RT / IX / 2017 tanggal 09 Oktober 2017 Hal: Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut kami dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang **memberikan izin** pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Atas Nama :

Nama : Muhammad Hafidz  
Nomor Mahasiswa : 14320190  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Kebersyukuran Dengan Work Engagement Pada Pegawai Negeri Sipil

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan Terima Kasih.

**KEPALA DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KABUPATEN SINTANG**

**Drs. H. A. DARMANA, MM**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19600203 198503 1 022



**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Y. C. Oevang Oeray Sintang Provinsi Kalimantan Barat  
Telp. ( 0565 ) 21445 Fax ( 0565 ) 22015

Sintang, 31 Oktober 2017

Kepada

Nomor : 721/SS3/BKPSDM-A  
Lampiran : -  
Perihal : Jawaban Permohonan  
Ijin Pengambilan Data  
Untuk Skripsi

Yth. Universitas Islam Indonesia  
u.p. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial  
Budaya Yogyakarta

di-

YOGYAKARTA

Sesuai dengan Surat Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Nomor : 721/Dek/70/Div.Um.RT/IX/2017, Tanggal 09 Oktober 2017, Tentang Permohonan Ijin Pengambilan Data Untuk Skripsi dalam rangka mempersiapkan Mahasiswa menempuh ujian skripsi/tugas akhir, dengan ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sintang pada dasarnya **TIDAK BERKEBERATAN dan MEMBERIKAN IJIN** kepada Mahasiswa :

Nama : MUHAMMAD HAFIZ  
Nomor Mahasiswa : 14320190  
Judul Skripsi : *HUBUNGAN ANTAR KEBERSYUKURAN DENGAN  
WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL*

Demikian Surat ini dibuat dan atas kepercayaannya diucapkan terimakasih.

Pih. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN SINTANG,



**ADE SUPARDI, SH, M.Si**  
Pembina Tingkat I  
NIP. 19630618 199403 1 006



**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG**  
**BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH**  
 Jalan Jend. Ahmad Yani, Sintang 78611 Kalimantan Barat  
 Telp. (0565) 21050, Fax. (0565) 21050

Sintang, 30 Oktober 2017

Kepada

Nomor : 721/683/SET-B/BAPPENDA  
 Sifat : Penting  
 Perihal : Persetujuan Ijin Pengambilan Data  
 untuk Skripsi.

Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan  
 Ilmu Sosial Budaya  
 Universitas Islam Indonesia

di-  
 Yogyakarta

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Indonesia Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Nomor : 721/Dek/70/Div.Um.RT/IX/2017 Tanggal 09 Oktober 2017 Perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi. Maka, berkaitan dengan hal diatas kami tidak keberatan dan mengizinkan mahasiswa atas nama Muhammad Hafiz dengan Nomor Mahasiswa 14320190 untuk pengambilan data pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.

Demikian disampaikan, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH  
 KABUPATEN SINTANG



**Drs. H. MAS'UD NAWAWI, M.Si**  
 PEMBINA UTAMA MUDA  
 NIP. 19590716 198411 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN SINTANG  
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN  
PEMERINTAHAN DESA**

Jalan Dharma Putra (0565) 21775 Fax. (0565)

**SINTANG - 78612**

Sintang, 27 Oktober 2017

Kepada

Nomor : 800/ 785 /DPMPD-Set/2017

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Dan Ilmu

Sifat : Penting

Sosial Budaya

Lampiran :

Program Studi Psikologi (S1)

Hal : Izin Penelitian di DPMPD

Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Kabupaten Sintang

di

Yogyakarta

Menindak lanjuti surat Dekan Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Program Studi Psikologi (S1) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor: 721/DEK/70/Div.Um.RT/IX/2017 tanggal 09 Oktober 2017 Perihal permohonan izin pengambilan data untuk skripsi, maka dengan ini di sampaikan bahwa pada prinsipnya kami Dinas Pemberdayaan masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Sintang tidak berkeberatan atas pengumpulan data yang akan di lakukan oleh saudara Muhammad Hafiz NIM 14320190 Mahasiswa Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya Program Studi Psikologi (S1) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta di Yogyakarta di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut.

Demikian di sampaikan untuk diketahui dan sebagai proses lebih lanjut.

**KEPALA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
DAN PEMERINTAH DESA KAB. SINTANG**



*[Handwritten Signature]*  
**H. HOTLER PANJAITAN, S.Sos. M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP.195711271983031013

Tembusan Yth :

1. Bupati Sintang (sebagai laporan)

### Lampiran 13. Hasil Kajian Etik FK UII

**HASIL KAJIAN ETIK**  
**Komite Etik Fakultas Kedokteran**  
**Universitas Islam Indonesia**

1	<b>Nama Reviewer 1</b>	R037.01
2	<b>Judul Proposal</b>	Peran Kebersyukuran terhadap Work Engagement pada Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat
3	<b>Nama peneliti utama</b>	Muhammad Hafiz
4	<b>Instansi asal peneliti</b>	Psikologi UII
5	<b>Hasil reviewer</b>	

1. Upayakan peneliti benar-benar bisa bertemu langsung dengan responden (tidak hanya dititipkan) agar tidak terjadi manipulasi jawaban.

Telah diperiksa dan disetujui pada tanggal : 21 Januari 2017

Kesimpulan : Layak etik dengan usul perbaikan

DRAFT