

NASKAH PUBLIKASI

**RIDHA DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEKERJA UKM
PENYANDANG DISABILITAS**



Oleh :

Norma Addina

14320224



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


2018

NASKAH PUBLIKASI

**RIDHA DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEKERJA UKM
PENYANDANG DISABILITAS**



Dosen Pembimbing Utama


Dr. phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog

RIDHA AND WORK ENGAGEMENT OF SME WORKERS WITH DISABILITIES

Norma Addina

Emi Zulaifah

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between ridha (arabic : Acceptance) and work engagement of SME (Small Medium Enterprise) workers with disabilities. The object of the research was 47 individuals with congenital and non-congenital disabilities. The research hypothesis states the positive relationship between ridha and work engagement of SME workers with disabilities. To test the hypothesis of the study, the researcher conducted a data collection using Ridha Scale and translated *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). The results showed that there is a relationship between ridha and work engagement of SME workers with disabilities. For the data analysis, the researcher used the correlation technique from Pearson. Correlation analysis showed the value of $r = 0,507$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$) thus the hypothesis is supported. Further exploratory analysis were done to examine the relations between demographic character and work engagement.

Keywords: Ridha, Work Engagement, SME, Persons with Disabilities

PENGANTAR

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berperan dalam pencapaian keberhasilan dan tujuan organisasi. Cusway (dalam Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013) mengungkapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki potensi besar dalam suatu organisasi maka akan menjadikan organisasi tersebut mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan. Berlandaskan kebutuhan tersebut organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang energik dan berdedikasi, yaitu yang memiliki keterikatan atau *work engagement* di dalam menjalani pekerjaannya.

Schaufeli (2013) mengungkapkan *work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki mental yang positif dengan karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian-penelitian terdahulu menemukan beberapa bukti bahwa *work engagement* mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Robertson, Birch dan Cooper (2012) menemukan karyawan yang *engaged* akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah diterpa kesulitan, selain itu karyawan yang *engaged* akan bekerja secara aktif dan mencoba untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik. Tingginya *work engagement* mampu membuat karyawan menyelesaikan suatu tugas dengan baik, mampu berpikir ke depan untuk memastikan apa yang dilakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan mampu mengambil keputusan yang tepat (Thomas, 2009).

Karyawan dengan *work engagement* tinggi akan melihat diri mereka sebagai karyawan yang mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik serta memiliki energi dan terkoneksi secara efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka (Schaufeli, Tharis & Renen, 2008) serta dapat mendorong karyawan untuk berusaha ke depan dan memiliki keinginan untuk sukses (Bakker & Leiter, 2010). Dengan *work engagement* yang baik akan memunculkan kondisi dimana pekerja merasa menikmati pekerjaannya dan merasa dihargai serta dipercaya, karena dalam bekerja tidak hanya kognisi dan perilaku kerja saja yang terlibat tetapi juga kondisi emosional atau perasaan (Yudiani, 2017).

Di sisi lain, Salanova (dalam Nugroho, dkk, 2013) menemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi. Ketika *work engagement* rendah maka akan merugikan keberhasilan dari organisasi (Ram & Prabhakar, 2011). Dengan rendahnya *work engagement* maka kecenderungan untuk bekerja dengan lebih baik akan rendah dan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan lebih tinggi.

Work engagement menjadi suatu hal yang menarik ketika masalah tersebut dikenakan pada kelompok penyandang disabilitas yang dalam penelitian ini adalah tuna daksa. Disabilitas sendiri adalah seseorang yang keadaan fisik atau sistem biologisnya berbeda dengan orang lain pada umumnya (Somantri, 2007). Better work Indonesia (www.betterwork.org/indonesia, 26 Oktober 2017) menemukan fakta bahwa pekerja dengan disabilitas menghasilkan pembentukan

karyawan yang produktif dan seringkali memiliki performa yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja non-disabilitas dalam hal kehadiran/absensi, keterlibatan dalam bekerja dan kemauan untuk bertahan di pekerjaannya. Penyandang disabilitas merupakan pekerja yang baik dan dapat diandalkan. Penyandang disabilitas menunjukkan bahwa mereka memiliki sumber keahlian dan bakat yang bisa diberdayakan, termasuk keahlian teknis jika mereka diberikan pelatihan. Dari penjelasan di atas, penyandang disabilitas tetap bisa *engaged* dengan pekerjaannya, meskipun memiliki kekurangan.

Penyandang disabilitas diharapkan tetap produktif untuk bisa meningkatkan taraf hidupnya. Ketua KOWANI, Pramono (2014) mengungkapkan bahwa penyandang disabilitas saat ini sudah banyak yang membuktikan kemampuannya untuk tetap produktif. Dengan keterbatasan yang mereka miliki para penyandang disabilitas justru lebih mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk berkarya (Ainunnajib, www.kompasiana.com). Prasetyo (2014), blogger yang menjadi co-founder Karya Tunanetra (Kartunet) memberi contoh nyata bagaimana penyandang disabilitas bisa menjadi manusia produktif. Ia mengungkapkan hanya memberi waktu sebentar untuk bersedih, selebihnya ia berfikir bagaimana cara untuk bisa produktif. Prasetyo menggunakan *software-software screen reader* di HP dan laptopnya sehingga dia bisa menikmati informasi-informasi terkini dan juga menulis. Dari situ, justru ia jadi kenal dengan banyak orang, dan menginspirasi teman-teman lainnya. Prasetyo menjelaskan, sebagai penyandang disabilitas jika hanya diam meratapi nasib justru akan menambah sakit, tidak hanya sakit fisik tetapi juga sakit secara psikologis. Itulah

yang melatarbelakangi Prasetyo untuk berusaha tetap produktif (Ainunnajib, www.kompasiana.com).

Berdasarkan penelitian Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Indonesia pada akhir 2016, estimasi jumlah penyandang disabilitas di Indonesia mencapai 12,15% dari populasi atau hampir 30 juta jiwa (Haniy, 2016). Sedangkan menurut Data Dinas Sosial (Dinsos) Yogyakarta per tahun 2016, saat ini di DIY ada 25.050 penyandang disabilitas. Jumlah tersebut dengan rincian laki-laki 13.589 orang dan perempuan 11.461 orang. Dari lima daerah kabupaten/kota di DIY, Kulonprogo berjumlah 4.399, Bantul 5.437, Gunungkidul 7.860, Sleman 5.535 dan Kota Yogyakarta 1.819. Sementara di DIY ada 3.708 anak dengan disabilitas (DNH, jogja.tribunews.com).

Sulitnya penyandang disabilitas memperoleh pekerjaan di Indonesia menjadi salah satu hal yang perlu ditangani dengan serius karena apabila tidak, maka hal tersebut akan menimbulkan dampak sosial lainnya seperti pengangguran bahkan kemiskinan. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menanggapi hal tersebut adalah melalui kesempatan kerja yang diberikan untuk penyandang disabilitas. Hal ini telah diatur dalam UU No.8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Kini, perusahaan swasta wajib memperkerjakan para difabel dengan kuota minimal 1% dari total karyawan. Sedangkan instansi pemerintah dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diminta untuk memenuhi kuota difabel sebesar 2% (Haniy, www.rappler.com). Tercantum juga pada UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pasal 1 angka 2 menyatakan tenaga kerja adalah

termasuk difabel. Di tingkat DIY juga sudah ada Perda, yakni Perda Nomor 4 tahun 2012 Tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas (DNIH, jogja.tribunnews.com).

Secara psikologis bagaimana seorang penyandang disabilitas bisa terlibat dengan pekerjaannya menjadi hal yang menarik untuk digali. Pada banyak orang yang mengalami kondisi disabilitas, hal tersebut mengakibatkan keterpurukan tidak hanya secara psikologis namun juga secara sosial dan ekonomi. Hock (2017) sebagai contoh penyandang disabilitas yang terlahir prematur dan menderita cerebral palsy, kondisi medis yang dapat disebabkan oleh perkembangan abnormal ke bagian otak ini mengendalikan gerakan, postur dan keseimbangan, serta memiliki dampak yang parah pada kemampuan bicara. Akibatnya, ia harus mengikuti terapi fisik dan wicara saat ia kecil, tetapi gangguan fisik di kaki kirinya lebih sulit diatasi. Hock kecil sering dipanggil "si patah kaki" karena ia tidak bisa berlari secepat teman-temannya. Dia mengakui bahwa kadang-kadang ia mempertanyakan mengapa tidak terlahir sebagai orang normal. Namun, Hock menolak membiarkan negativitas ini mempengaruhinya dan terus menemukan kegembiraan dengan teman-temannya. Terlepas dari semua keterbatasan tersebut, Hock menolak membiarkan disabilitasnya mengambil hal baik darinya. Sampai akhirnya Hock berhasil menuntaskan pendidikannya di Institut Pendidikan Teknik dan bekerja sebagai asisten akuntan di sebuah perusahaan investasi di Chinatown (Handayani, netralnews.com).

Dapat dilihat dari cerita di atas bahwa seorang penyandang disabilitas dapat menjalani kehidupan yang baik bahkan dapat *engaged* dengan pekerjaannya

jika sudah ridha dengan keadaan mereka. Al-Mishri (dalam Mujieb, Syafi'ah & Ismail, 2009) berpendapat bahwa ridha adalah berserah diri kepada Allah SWT, dapat menerima sepenuhnya dengan kerelaan hati. Ridha mencerminkan puncak ketenangan jiwa seseorang. Orang yang telah mencapai ridha tidak akan terguncang oleh apapun yang dihadapinya. Sebaliknya orang yang ridha menganggap bahwa kesulitan atau masalah yang terjadi pada dirinya merupakan ujian untuk membuat dia menjadi orang yang lebih baik (Zulaifah, 2016). Terdapat faktor personal maupun organisasional yang mempengaruhi *work engagement*. Dalam penelitian ini peneliti memilih faktor ridha sebagai faktor personal yang mempengaruhi *work engagement*.

Salah satu organisasi yang dapat memberikan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas adalah Usaha kecil dan menengah (UKM). Menurut Nagel (2013) salah satu keunggulan UKM adalah kemampuannya untuk menciptakan kesempatan kerja yang cukup banyak atau penyerapan tenaga kerja yang cukup tinggi, dimana sebagian besar pelaku ekonomi di daerah merupakan pelaku UKM. Data statistik yang diperoleh dari BPS, pada tahun 2012 UKM menyerap 97,16% dari total tenaga kerja Industri di Indonesia atau sebesar 107.66 juta, sisanya atau sebesar 2.84% tenaga kerja diserap oleh sektor Usaha Besar (Hapsari, Hakim & Soeaidy, 2014).

Dinas Koperasi dan UKM DIY telah mendata lebih 200 pelaku UKM dari kalangan disabilitas (Hakim, www.antarayogya.com). Beberapa UKM di DIY yang mempekerjakan penyandang disabilitas antara lain Yakkum Craft, Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, dan Fanry Collection. Beberapa UKM tersebut

merupakan UKM yang bergerak dibidang produksi permainan dan konveksi. Individu yang mengalami disabilitas tentu akan memerlukan upaya dan realitas untuk bisa menerima keadaan disabilitas tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada dua subjek pekerja UKM penyandang disabilitas yang berinisial S dan SEW, mereka mengungkapkan bahwa membutuhkan waktu yang cukup lama untuk dapat membiasakan diri dengan pekerjaannya. Mereka sering merasa tertekan, stress bahkan merasa tidak sanggup mengerjakan pekerjaan tersebut karena keadaan fisik yang mereka miliki. Hal tersebut menyebabkan kinerja mereka terus menurun. Namun setelah beberapa tahun bekerja, mereka dapat menyesuaikan diri dan dapat bekerja dengan baik.

Dengan alasan banyaknya penyandang disabilitas yang dipekerjakan oleh UKM dengan mempertahankan tuntutan hidup sebagai penyandang disabilitas penulis ingin mengetahui bagaimana *ridha* dan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas.

Metode Penelitian

A. Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah pekerja UKM penyandang disabilitas. Responden dalam penelitian ini adalah penyandang disabilitas bawaan lahir maupun bukan bawaan lahir. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 47 orang, yang terdiri dari 34 laki-laki dan 13 perempuan. Usia responden dalam penelitian ini berkisar antara 21-59.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Skala *Work Engagement*

Skala ini digunakan untuk memperoleh data tentang *work engagement* responden yang akan dianalisis secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. UWES terdiri dari 17 aitem *favorable*.

2. Skala Ridha

Skala ini digunakan untuk memperoleh data tentang ridha responden yang akan dianalisis secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan alat ukur skala ridha yang dikembangkan oleh Rusdi (2017) yang dalam penelitian ini dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan penelitian Zulaifah (2016) meliputi ridha terhadap takdir musibah, nikmat Allah, masa lalu, masa depan, dan orang lain. Skala ridha terdiri dari 2 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavourable*

C. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* melalui bantuan *Statistical Program For Social Science* (SPSS) 23 *for windows*. Metode analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara ridha dan *work engagement*. Hal ini untuk menunjukkan seberapa besar sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel ridha terhadap perilaku *work engagement* melalui metode ini.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Pengujian analisa korelasi untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan setelah melakukan uji praanalisis berupa uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada populasi berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS 23 for Windows. Data memiliki distribusi normal jika memiliki nilai koefisien $p > 0,05$, sedangkan data memiliki distribusi tidak normal jika memiliki nilai koefisien $p < 0,05$. Berdasarkan pengujian normalitas pada variabel *ridha* didapatkan nilai koefisien $p = 0,181$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *ridha* memiliki distribusi data yang normal. Kemudian pada variabel *work engagement*, diketahui bahwa nilai koefisien $p = 0,264$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* juga memiliki distribusi data yang normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data yang normal. Hasil uji normalitas dapat diketahui melalui tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Ridha dan Work Engagement

Variabel	Taraf Signifikansi (p)	Kesimpulan
Ridha	0.181	Normal
Work Engagement	0.264	Normal

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel tergantung dan variabel bebas memiliki hubungan linear. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linier apabila $p < 0,05$, sedangkan hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier apabila $p > 0,05$. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *ridha* dan *Work Engagement* linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas Ridha dan Work Engagement

Variabel	F	p	Kesimpulan
Ridha <i>Work Engagement</i>	11.899	0.002	Linear

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah dalam teknik analisa statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian ini diterima atau tidak. Uji hipotesis dilakukan setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas sebelumnya menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data normal. Pada uji linieritas untuk kedua variabel adalah linear. Langkah untuk melakukan uji koefisien korelasi pada data yang berdistribusi normal adalah dengan melakukan uji korelasi *Pearson*. Hasil analisis koefisien korelasi antara *ridha* dan *work engagement* adalah menunjukkan nilai $r = 0.507$ dan $p=0.000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, terdapat hubungan yang signifikan antara *ridha* dengan *work engagement*. Hubungan tersebut memiliki arah positif, yang berarti bahwa semakin tinggi skor *ridha* maka semakin tinggi skor *work engagement*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Ridha dan Work Engagement

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Taraf Signifikansi (p)	Keterangan
Ridha terhadap <i>Work Engagement</i>	0.507	0.000	Signifikan

3. Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk melihat bagaimana hubungan antara ridha dan *work engagement* dengan memperlihatkan faktor demografik (jenis kelamin, lama bekerja, penyandang disabilitas dari lahir dan tidak dari lahir).

Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi Ridha dan Work Engagement berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Taraf Signifikansi (p)	Total Subjek (N)
Laki-laki	0.439	0.005	34
Perempuan	0.709	0.003	13

Berdasarkan tabel analisa tambahan diatas, dinilai bahwa kekuatan hubungan antara ridha dan *work engagement* bervariasi menurut jenis kelamin. Tabel di atas menunjukkan peran ridha dalam menumbuhkan *work engagement* lebih kuat pada responden perempuan ($r=0.709$) dibandingkan pada responden laki-laki ($r=0.439$).

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Ridha dan Work Engagement berdasarkan Masa Kerja

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Taraf Signifikansi (p)	Total Subjek (N)
<8 Tahun	0.621	0.007	15
>8 Tahun	0.522	0.001	32

Berdasarkan tabel analisa tambahan diatas, dinilai bahwa kekuatan hubungan antara ridha dan *work engagement* bervariasi menurut masa bekerja. Tabel di atas menunjukkan peran ridha dalam menumbuhkan *work engagement* lebih kuat pada responden yang masa kerjanya lebih sebentar ($r=0.621$) dibandingkan pada responden yang masa kerjanya lebih lama ($r=0.522$).

Tabel 6
Hasil Uji Korelasi Ridha dan Work Engagement berdasarkan Lama Menyandang Disabilitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Taraf Signifikansi (p)	Total Subjek (N)
Dari Lahir	0.566	0.009	17
Tidak Dari Lahir	0.512	0.002	30

Berdasarkan tabel analisa tambahan di atas menunjukkan bahwa kekuatan hubungan tidak terlalu bervariasi menurut penyandang disabilitas yang dari lahir maupun yang tidak dari lahir. Tabel di atas menunjukkan peran ridha dalam menumbuhkan *work engagement* sam-sama kuat pada responden penyandang disabilitas dari lahir ($r=0.566$) dan responden penyandang disabilitas tidak dari lahir ($r=0.512$).

Pembahasan

Penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara ridha dan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas ini mendapatkan dukungan empirik yang memuaskan. Hipotesis penelitian berdasarkan adanya hubungan positif antara variabel ridha dengan variabel *work engagement* diterima (lihat tabel 11). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work engagement*

pada pekerja UKM penyandang disabilitas dapat dijelaskan melalui ridha dalam dirinya. Semakin tinggi ridha yang dimiliki maka semakin tinggi pula *work engagement* para pekerja UKM penyandang disabilitas. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah ridha dalam dirinya, maka semakin rendah juga *work engagement*. Artinya pekerja UKM penyandang disabilitas yang dapat menerima dengan lapang dada dan selalu berfikir positif atas apa yang terjadi dengan dirinya, akan dapat meningkatkan *work engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ridha memiliki peran yang cukup penting dalam peningkatan *work engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan subjek yang merata pada setiap kategori. Pada masing-masing kategori, jumlah responden berkisar antara 6-13 orang dengan persentase 13% - 28% (lihat tabel 8). Penelitian ini juga menunjukkan tingkat ridha pada kategori sedang dan *work engagement* berada pada kategori sangat tinggi. Ridha dan *work engagement* sebesar 28% (lihat tabel 8). Penelitian yang melibatkan 47 responden ini menunjukkan adanya deskripsi psikologis responden frekuensi tertinggi terdapat 13 responden yang memiliki ridha sedang dan *work engagement* sangat tinggi.

Ulya (2016) menemukan bahwa seseorang yang ridha mampu meningkatkan keterlibatan pribadi terhadap pekerjaannya serta berusaha untuk mengerjakannya dengan sebaik-sebaiknya. Penelitian Hatmi (2017) dan Phonthatullah (2015) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan dampak positif bagi *work engagement*. Karyawan yang memiliki kehidupan batin yang terpelihara, dimana ridha dalam spiritualitas berarti dapat menerima dengan senang atas semua hal yang menimpa dirinya. Ketika karyawan memiliki

kehidupan batin yang baik dan diterapkan dalam pekerjaan, akan memberikan efek positif terhadap diri dan pekerjaannya sehingga menghasilkan tingkat *engagement* yang tinggi dengan menunjukkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *ridha* dan *work engagement* berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja. Temuan berdasarkan jenis kelamin perempuan menunjukkan bahwa *ridha* memiliki peran terhadap *work engagement* pekerja penyandang disabilitas perempuan sebesar 50,2% sedangkan berdasarkan jenis kelamin laki-laki menunjukkan bahwa *ridha* memiliki peran terhadap *work engagement* sebesar 19,2%. Hal ini mungkin dapat terjadi karena perempuan yang bekerja memiliki peran ganda, dimana perempuan berkewajiban mengurus rumah tangga sekaligus bekerja untuk membantu mencukupi kebutuhan keluarga guna meningkatkan kesejahteraan keluarga, sehingga peran *ridha* sangat dibutuhkan perempuan untuk dapat *engaged* terhadap pekerjaannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahaju, Mulyati dan Sumarlan (2012) bahwa motivasi sebagian besar wanita bekerja adalah untuk membantu meningkatkan pendapatan keluarga yakni mencapai 54%. Berdasarkan hubungan dengan masa kerja, *ridha* memiliki peran terhadap *work engagement* pekerja penyandang disabilitas yang masa kerjanya lebih lama sebesar 27,2% sedangkan peran *ridha* terhadap pekerja yang masa kerjanya lebih sebentar terhadap *work engagement* sebesar 38,5%. Hal tersebut didukung oleh penelitian Kurniawati (2014) yang menemukan bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih lama memiliki *work engagement* yang lebih baik.

Berdasarkan data lama menyandang disabilitas menunjukkan bahwa peran ridha terhadap *work engagement* tidak terlalu bervariasi antara penyandang disabilitas dari lahir sebesar 32% dengan penyandang disabilitas tidak dari lahir sebesar 26,2%. Peran ridha terhadap *work engagement* pada kedua kelompok sama-sama cukup kuat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tuzzahra dan Handadari (2013) bahwa *acceptance of disability* berdasarkan penyebab disabilitas sama-sama memiliki pengaruh baik terhadap pekerjaannya, karena bekerja dan beraktivitas merupakan kesempatan bagi penyandang disabilitas untuk tidak terisolir di lingkungan sosialnya, sehingga mereka bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dengan memberikan tambahan data empiris yang teruji secara statistik. Dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi dan masyarakat yang berminat untuk melakukan penelitian tentang ridha dan *work engagement* di bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ridha berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini mengandung implikasi kepada para pekerja penyandang disabilitas agar dapat meningkatkan sikap ridha, dengan begitu akan memberi pengaruh positif terhadap diri maupun pekerjaannya. Selain itu agar kedepannya instansi terkait lebih memperhatikan keadaan psikologis pekerjanya terutama sikap ridha yang dimiliki para pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Keterbatasan atau faktor penghambat dalam penelitian ini adalah sulitnya mendapatkan perizinan ke beberapa instansi, beberapa subjek lebih fokus dengan

pekerjaannya sehingga membuat pengerjaan dalam pengisian kuisisioner lebih lama, kurang fokus dan ada beberapa karyawan yang tidak mengisi kuisisioner, kurangnya pendampingan oleh peneliti di beberapa instansi, terbatasnya waktu yang diberikan kepada peneliti saat menyebar data, dan terbatasnya kemampuan beberapa subjek dalam mengisi kuisisioner menyebabkan pengisian data kurang maksimal. Hal tersebut menyebabkan berkurangnya beberapa subjek penelitian, karena kuisisioner yang telah diisi oleh subjek kurang tepat dan tidak sesuai dengan arahan yang peneliti berikan. Sehingga penelitian ini kurang dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dari pekerja UKM penyandang disabilitas secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan variabilitas *work engagement* pekerja penyandang disabilitas dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabilitas ridha.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Saran Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ridha sangat diperlukan dalam peningkatan *work engagement* karena memiliki sumbangan efektif sebesar 25,7%. Ridha mampu membuat individu dengan disabilitas merasa lebih positif

dan memandang hidupnya lebih berharga. Dengan begitu, keterlibatan subjek dalam pekerjaannya akan maksimal.

2. Saran Bagi UKM

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ridha mampu meningkatkan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas. Karena sikap ridha memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, pihak UKM yang memiliki pekerja penyandang disabilitas bisa lebih memperhatikan keadaan dalam diri para pekerjanya sehingga *work engagement* pada pekerja penyandang disabilitas dapat menjadi lebih baik dan lebih positif sehingga akan berdampak baik bagi UKM.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti yang tertarik untuk meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini perlunya memperluas jumlah subjek penelitian, agar hasil penelitian lebih menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Serta peneliti diharapkan dapat mendampingi setiap subjek saat proses pengisian kuisioner, sehingga hasil yang didapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 15(2), 409-417.
- Ainunnajib, N. (20 Juni 2015). ICT: Solusi produktivitas penyandang disabilitas. Diakses pada tanggal 26 Oktober 2017, https://www.kompasiana.com/n.ainunnajib/ict-solusi-produktivitas-penyandang-disabilitas_54f70c56a3331100258b46ef
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi IV). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*. 46, 67-75.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Association for Psychological Science*. 4(20), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Budiarti, L. (2014). Hubungan ridha dengan kecemasan pada mahasiswa fakultas ushuluddin angkatan 2011 IAIN Walisongo Semarang. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Wali Songo.
- Burke. R. J. (2006). *Research companion to working time and work addiction*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- DNH. (18 Maret 2016). Dinsos catat ada 25 ribu lebih penyandang disabilitas di DIY. Diakses pada tanggal 27 Maret 2017, <http://jogja.tribunnews.com/2016/03/18/dinsos-catat-ada-25-ribu-lebih-penyandang-disabilitas-di-diy>
- Duchon, D., & Plowman, D.A. (2005). Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*. 16(5), 807-833.

- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of brand commitment: a cross-national investigation. *Journal of International Marketing*. 18(2), 64-79.
- Hakim, L. (18 Agustus 2017). DIY dorong pertumbuhan umkm penyandang disabilitas. Diakses pada tanggal 3 November 2017. <http://www.antarayogya.com/berita/348024/diy-dorong-pertumbuhan-umkm-penyandang-disabilitas>
- Handayani, S. (11 September 2017). Inilah kisah sukses penyandang 3 disabilitas. Diakses pada tanggal 17 Mei 2018. <http://www.netralnews.com/news/kesra/read/101027/inilah.kisah.sukses.keluarga.penyandang>.
- Haniy, S. U. (17 Desember 2016). Mengapa partisipasi penyandang disabilitas dalam bursa tenaga kerja minim?. Diakses pada tanggal 26 Oktober 2017, <https://www.rappler.com/indonesia/berita/155758-sebab-solusi-partisipasi-penyandang-disabilitas-tenaga-kerja>
- Hapsari, P., Hakim, A., & Soeaidy, S. (2014). Pengaruh pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) terhadap pertumbuhan ekonomi daerah (studi di pemerintah Kota Batu). *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*. 17(2), 88-96.
- Hatmi, N. A. (2017). Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan conscientiousness dengan keterikatan karyawan PT Garuda Maintenance Facility Aerosia Tangerang. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*. 1(3), 167-179.
- <http://kamus.javakedaton.com>, Diakses pada tanggal 3 November 2017.
- Kimberly., & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Kurniawati, I, D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2(2), 311-324.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. London, England: Blackwell.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(2), 90-99.

- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International Journal of Business and Management*. 5(12), 89-96.
- Mempekerjakan penyandang disabilitas. (2012). Diakses pada tanggal 26 Oktober 2017. <https://betterwork.org/indonesia/>
- Muhammad, H. (2002). *Dialog antara tasawuf dan psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mujieb, M. A., Syafi'ah., & Ismail, A. (2009). *Ensklopedia tasawuf imam al-ghazali*. Jakarta: PT Mizan Publika.
- Nagel, J. (2013). *Peluang dan tantangan ukm indonesia menghadapi masyarakat ekonomi asean 2015*. Surabaya: Lembaga penerbit Universitas Unika Widya Mandala.
- Nasiruddin, M. (2009). *Pendidikan tasawuf*. Semarang: RaSAIL Media Group.
- Nasirudin, M. (2015). *Akhlaq pendidik (upaya membentuk kompetensi soiritual dan sosial)*. Semarang: UIN Walisongo.
- Nugroho, D., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*. 12(2), 191-202.
- Penyandang disabilitas dan pentingnya peran aktif dalam bermasyarakat. (30 Maret 2016). Diakses pada tanggal 26 Oktober 2017, <https://bisamandiri.com/blog/2016/03/penyandang-disabilitas-dan-pentingnya-peran-aktif-dalam-bermasyarakat/>
- Phonthatullah, F. (2015). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, sumber daya pekerjaan, dan job crafting terhadap work engagement. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Putri, F. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2(1), 220-831.
- Rahaju, ML. E. E., Mulyati, T., & Sumarlan. (2012). Motivasi wanita bekerja dan pengaruhnya terhadap kontribusi pendapatan keluarga. *Ekomaks*. 1(2), 80-94.
- 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.

- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku organisasi* (Terjemahan Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?. *Leadership & Organization Development Journal*. 33(3), 224-232.
- Rusdi, A. (2017). Rida dalam psikologi islam dan konstruksi alat ukurnya. *Jurnal Psikologi Islam*. 4(1), 95-117.
- Santoso, M. R., & Jatmika. D. (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement pada agen asuransi x. *Jurnal Ecopsy*. 4(2), 117-123.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee engagement in theory and practice*. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2017, <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/414.pdf>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25(3), 239-315.
- 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. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. V. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different Kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*. 57(2), 173-2013.
- Somantri, S. (2007). *Psikologi anak luar biasa*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic motivation at work : What really drives employee engagement*. California: Barret-Koehler Publisher Inc.
- Tuzzahra, F., & Handadari, W. (2013). Hubungan antara acceptance of disability dengan kebahagiaan otentik pada penyandang disabilitas komunitas disable motorcycle indonesia (DMI). *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*. 2(1), 15-21.
- Ulya, N. (2016). Hubungan antara rida dan makna hidup pada penyandang difabel tuna daksa di Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Walisongo.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82(1), 183-200.
- Yudiani, E. (2017). *Work engagement* karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*. 3(1), 21-32.
- Zahrah, N., Aziz, A., Hamid, A., & Norasyikin, S. (2018). The relationship between islamic religiosity work engagement and job performance. *Fourth Conference on Business Management*. Penang, Malaysia.
- Zulaifah, E. (2016). Work-family interface among families with work separation: Testing the spillover and crossover effect of work-family interference on personal and family domain. *Disertasi*. Universitas Leipzig.