

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

SKRIPSI

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



oleh :

Norma Addina

14320224

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

2018

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

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



oleh :

Norma Addina

14320224

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

RIDHA DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEKERJA UKM

PENYANDANG DISABILITAS

Dipertahankan di depan Dosen Penguji Skripsi Prodi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



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

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

3. Nur Widiasmara., S.Psi., M.Psi., Psi

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Norma Addina

NIM : 14320224

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Ridha dan Work Engagement pada Pekerja UKM Penyandang Disabilitas*

Melalui surat ini menyatakan :

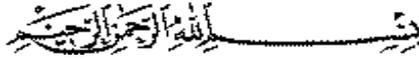
1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lainnya yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas 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 dikemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan oleh pihak Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 9 Mei 2018

nyatakan

Norma Addina

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulliahirabbil' alamin

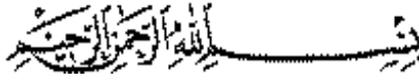
Ucapan terimakasih dan karya yang sederhana ini saya persembahkan kepada :

My Beloved Parents

Suparman Marzuki dan Aniyah Widayati

Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa dalam syukur yang tiada terkira, terimakasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku. Tidak ada satu kata pun yang mampu mendefinisikan betapa bersyukurya aku telah kau tempatkan di antara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik, ya Allah berikanlah balasan setimpal surga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakaMu.

HALAMAN MOTTO



“Allah meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.”

(QS. Al-Mujadalah: 11)

“ Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R. Muslim)

‘Dan orang mukmin yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaknya’.

(HR.Ahmad)

“Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah “

(HR. Turmudzi)

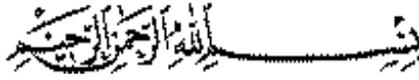
Do not spoil what you have by desiring what you have not; remember that what you now have was once among the things you only hoped for.

(Epicurus)

Being grateful does not mean that everything is necessarily good. It just means that you can accept it as a gift.

(Roy T. Bennett)

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas petunjuk dan pertolongan-Nya, serta yang telah memberikan kemampuan, kekuatan, dan jalan kemudahan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini semata-mata adalah Rahmat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan baik bantuan berupa material, moril maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. rer. Nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., Psi., selaku Dekan Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dr. phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan perhatian, penuh dengan sabar mendampingi dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan pengetahuan, tenaga, pikiran, arahan, serta kemudahan dan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

4. Ibu Wanadya Ayu Krishna Dewi, S.Psi., MA., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan kepada penulis selama menimba ilmu pengetahuan.
5. Bapak Dr. Ahmad Rusdi., M.si, yang telah mengizinkan saya untuk mengadopsi skala ridha beliau untuk saya gunakan dalam skripsi ini, serta telah banyak memberikan masukan kepada penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang berkenan membagikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada penulis.
7. Kepala YAKKUM Craft, Fanry Collection, dan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri yang telah memberikan izin dan kemudahan untuk dapat melakukan penelitian.
8. Teman-teman UKM penyandang disabilitas dari YAKKUM Craft, Fanry Collection dan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri yang telah membantu penulis dalam proses pengambilan data sebagai responden penelitian.
9. Ibu Aris dan Bapak Kamto yang telah bersedia membantu penulis dalam menyebarkan angket kepada teman-teman UKM.
10. Saudara-saudara dan ponakanku tercinta Mba tia, Mas Fandi, Mas Amar, Mba Fasya dan Belrrisa yang selalu membimbing dan memotivasi untuk dengan semangat dan ikhlas dalam menyusun karya tulis ini.
11. *My support system*, Cakra Handika Putra yang selalu setia membantu dan mendengarkan segala keluh kesah penulis selama ini, serta tidak henti-

hentinya memberi semangat, motivasi dan nasihat sehingga penulis dapat terus konsisten dalam menyusun karya tulis ini.

12. Mas irman yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu penulis dalam menyusun karya tulis ini dengan maksimal dan selalu sabar dalam menghadapi penulis.
13. *My forever bestfriend*, Astrid yang selalu ada disaat penulis membutuhkan teman *nyekripsi* dan banyak membantu selama proses pembuatan karya tulis ini.
14. Sahabat-sahabatku menantu idaman Umi, Puput, Ririn, Riezka, Ika, Dewi, Dewai yang telah mewarnai masa kuliahku dari hingga sekarang, menjadi tempat berkeluh kesah dan tertawa, tempat berdiskusi dan bertukar pikiran serta selalu memberikan motivasi kepada penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
15. Monika yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini.
16. Teman-teman bimbingan skripsi Bu Emi, Beu, Nindy, Ari, Indah, Upeh dan Mirna yang berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Bapak Ibu psikologi POLDA DIY yang telah membagikan banyak sekali ilmu selama satu bulan, mengajarkan bagaimana ilmu psikologi diterapkan pada dunia kerja serta selalu menjadi inspirasi dan memunculkan ide-ide bagi penulis saat penyusunan skripsi ini.
18. Semua pihak yang terlibat selama proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat, karunia dan balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu terwujudnya skripsi ini, Amin.

Yogyakarta, Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL AWAL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Manfaat Penelitian.....	7
D. Keaslian Penelitian.....	8
1. Keaslian Topik.....	9
2. Keaslian Teori.....	10
3. Keaslian Alat Ukur.....	10
4. Keaslian Subjek.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12

A. <i>Work Engagement</i>	12
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	12
2. Dimensi-dimensi <i>Work Engagement</i>	13
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	14
B. Ridha.....	16
1. Pengertian Ridha	16
2. Dimensi-dimensi Ridha	19
C. Dinamika Psikologis.....	21
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional.....	27
1. <i>Work Engagement</i>	27
2. Ridha.....	27
C. Subjek Penelitian.....	28
D. Metode Pengumpulan Data.....	28
1. Skala <i>Work Engagement</i>	28
2. Skala Ridha.....	29
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	30
F. Metode Analisis Data.....	31
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	32
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	32
1. Orientasi Kacah.....	32

2. Persiapan Penelitian.....	33
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	36
C. Hasil Penelitian.....	37
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	37
2. Deskripsi Data Penelitian.....	38
3. Uji Asumsi.....	40
4. Uji Hipotesis.....	41
5. Analisis Tambahan.....	42
D. Pembahasan.....	44
BAB V PENUTUP.....	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran.....	48
1. Bagi Subjek Penelitian.....	48
2. Bagi UKM.....	48
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi aitem <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> sebelum uji coba.....	29
Tabel 2 Distribusi aitem Skala Ridha sebelum uji coba.....	30
Tabel 3 Distribusi aitem <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> setelah uji coba.....	35
Tabel 4 Distribusi aitem Ridha setelah uji coba.....	36
Tabel 5 Deskripsi Subjek penelitian.....	38
Tabel 6 Deskripsi Data Penelitian.....	38
Tabel 7 Norma Kategorisasi.....	39
Tabel 8 Kategorisasi Data Penelitian.....	39
Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Ridha dan <i>WorkEngagement</i>	41
Tabel 10 Hasil Uji Linieritas Ridha dan <i>Work Engagement</i>	41
Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Ridha dan <i>Work Engagement</i>	42
Tabel 12 Hasil Uji Korelasi Ridha dan <i>Work Engagement</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 13 Hasil Uji Korelasi Ridha dan <i>Work Engagement</i> berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 14 Hasil Uji Korelasi Ridha dan <i>Work Engagement</i> berdasarkan Lama Menyandang Disabilitas.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala try out.....	56
LAMPIRAN 2 Tabulasi data try out <i>Work Engagement</i>	65
LAMPIRAN 3 Tabulasi data try out Ridha.....	70
LAMPIRAN 4 Hasil analisis item try out.....	76
LAMPIRAN 5 Skala penelitian.....	82
LAMPIRAN 6 Tabulasi data penelitian <i>Work Engagement</i>	90
LAMPIRAN 7 Tabulasi data penelitian Ridha.....	94
LAMPIRAN 8 Hasil analisis item penelitian.....	98
LAMPIRAN 9 Hasil uji asumsi.....	104
LAMPIRAN 10 Hasil uji hipotesis.....	107
LAMPIRAN 11 Deskripsi data penelitian.....	109
LAMPIRAN 12 Analisis tambahan.....	113
LAMPIRAN 13 Surat Keterangan Penelitian.....	117

RIDHA DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEKERJA UKM PENYANDANG DISABILITAS

Norma Addina

Emi Zulaifah

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ridha dan *work engagement* pada pekerja UKM (Usaha Kecil Menengah) penyandang disabilitas. Subjek penelitian ini adalah individu penyandang disabilitas dari lahir maupun bukan dari lahir dengan jumlah 47 orang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah akan terdapat hubungan positif antara ridha dan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas. Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan pengambilan data menggunakan Skala Ridha dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang telah ditranslasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi dari *product moment Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara ridha dan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas, dengan nilai koefisien $r = 0,507$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci : *Ridha, Work Engagement, UKM, Penyandang Disabilitas*

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*

BAB I

PENGANTAR

A. 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 (DNH, jogja.tribunews.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 (Zulaiifah, 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.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *ridha* dan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas.

C. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis, 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, baik hipotesis tersebut terbukti ataupun tidak. Sehingga dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi dan masyarakat yang berminat untuk melakukan penelitian tentang *ridha* dan *work engagement* di bidang psikologi industri dan organisasi.

Secara praktis penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait antara lain :

- a. Dapat menambah informasi kepada pekerja penyandang disabilitas dan instansi terkait, mengenai tingkat *ridha* dan *work engagement* para karyawan.
- b. Dapat menjadi acuan bagi instansi terkait, dalam melihat *ridha* dan *work engagement* para pekerja penyandang disabilitas, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi instansi untuk mencapai tujuan.
- c. Dapat memberikan masukan kepada pemerintah dan masyarakat bahwa penyandang disabilitas juga dapat bekerja.
- d. Dapat memberikan masukan bagi instansi yang mempekerjakan penyandang disabilitas dalam mengenali *ridha* dan *work engagement*.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *work engagement* telah banyak dilakukan di luar negeri dan dalam negeri, namun dengan variabel independen, lokasi, serta subjek yang berbeda-beda. Penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh Yudiani (2017) yang berjudul “*Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau dari Spiritualitas*”, penelitian oleh Santoso dan Jatmika (2017) dengan judul

“*Hubungan Resiliensi dengan Work Engagement pada Agen Asuransi PT X*”, dan penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) dengan judul “*Hubungan Psychological Well-Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang*”.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian bersifat replikasi dengan menggunakan topik, teori, alat ukur, serta subjek yang berbeda.

1. Keaslian Topik

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yudiani (2017), Santoso dan Jatmika, dan Kimberly dan Utoyo (2013) dengan *work engagement* sebagai variable tergantung. Perbedaan penelitian ini dengan Yudiani (2017) yang meneliti *work engagement* karyawan ditinjau dari spiritualitas, penelitian Santoso dan Jatmika (2017) mengangkat topik hubungan resiliensi dengan *work engagement*, dan penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) dengan topik hubungan *psychological well-being* dan *work engagement*. Topik penelitian ini akan menggunakan *ridha* sebagai variabel bebas dan *work engagement* sebagai variabel tergantung.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan pada penelitian Yudiani (2017) dan Kimberly dan Utoyo (2013) menggunakan teori Schaufeli dan Bakker (2003). Penelitian Santoso dan Jatmika (2017) menggunakan teori Schaufeli (2006). Dasar teori yang akan digunakan peneliti pada penelitian ini adalah teori dari Schaufeli dan Bakker (2004) untuk menjelaskan *work engagement* dan teori *ridha* dari Rusdi (2017).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian Yudiani (2017) menggunakan alat ukur *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2003) dengan 45 aitem dan kontinum 1-4 dengan metode kuisisioner. Penelitian Santoso dan Jatmika (2017) menggunakan alat ukur *work engagement* dari Schaufeli (2006) terdiri dari 17 aitem dan menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) menggunakan metode kuisisioner dengan alat ukur *work engagement* dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) yang telah diadaptasi oleh Wijaya (2011) yang terdiri dari 20 aitem dengan kontinum 0-6. Alat ukur untuk mengukur *work engagement* pada penelitian ini menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) yang terdiri dari 17 aitem dengan metode kuisisioner. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur ridha pada penelitian ini menggunakan skala berdasarkan dimensi-dimensi ridha yang telah dikemukakan oleh Rusdi (2017) dan dimodifikasi oleh peneliti dengan menambahkan aitem milik Zulaifah (2016) terdiri dari 18 aitem. Kedua alat ukur tersebut memiliki kontinum 1 sampai 5.

3. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya berbeda dengan subjek pada penelitian ini, yaitu pekerja UKM penyandang disabilitas. Pada penelitian Yudiani (2017) menggunakan karyawan PT. Bukit Asam, Persero sebagai subjek penelitian, sedangkan Santoso dan Jatmika (2017) menggunakan subjek penelitian agen asuransi. Penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) menggunakan 75 subjek pekerja tambang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Engagemnt

1. Pengertian *Work Engagement*

Schaufeli (2013) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki mental yang positif terhadap pekerjaannya dengan berkarakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang ketika melakukan pekerjaan baik secara fisik, kognitif dan afektif.

Robbins (2010) juga menyatakan bahwa *work engagement* adalah suatu kondisi individu yang mampu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Macey, Schneider, Barbera dan Young (2009) mengungkapkan *work engagement* merupakan kondisi karyawan yang fokus dan memberikan seluruh energi untuk mencapai tujuan organisasi, serta memiliki perasaan bahagia, antusiasme, suka cita dan optimisme (Bakker & Demerouti, 2008).

Schaufeli, Taris dan Bakker (dalam Burke, 2006) menyatakan *work engagement* merupakan keadaan pikiran positif individu yang berhubungan dengan pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Seorang yang *engaged* berarti yang dapat melibatkan diri

secara penuh dalam peran pekerjaannya dengan mencurahkan sumber daya kognitif, emosional dan fisik secara maksimal (Saks; Altunel, Kocak & Cankir 2015). Bakker (2011) menjelaskan *work engagement* lebih mengarah kepada kesenangan yang tinggi dalam bekerja (dedikasi) dengan aktivitas pekerjaan yang tinggi (kekuatan, penyerapan).

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keseluruhan sikap, baik secara fisik, kognitif, maupun afektif yang ada dalam diri anggota suatu organisasi untuk mau terlibat secara penuh mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana anggota organisasi mampu mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki loyalitas terhadap suatu organisasi.

2. Dimensi-dimensi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), terdapat tiga dimensi *work engagement*, antara lain :

a. *Vigor*

Vigor adalah tingkat energi yang tinggi serta kemampuan untuk bertahan apabila dihadapkan pada situasi sulit saat bekerja dan kesediaan individu untuk berupaya dalam bekerja dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan saat bekerja.

b. *Dedication*

Dedication merupakan kesediaan individu untuk mencurahkan waktu dan tenaga untuk melakukan pekerjaan. Kesukarelaan individu tersebut didasarkan

pada perasaan antusias terhadap pekerjaan yang dihadapi, merasa tertantang untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah suatu hal yang penting.

c. *Absorption*

Absorption secara singkat didefinisikan sebagai ketertarikan penuh yang dirasakan oleh individu terhadap suatu hal. *Absorption* sebagai aspek *work engagement* merupakan kondisi individu yang berkonsentrasi dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Tingkat ekstrim pada aspek ini adalah individu sampai merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat karena individu terlalu asyik dan larut dalam pekerjaan. Selain itu, individu juga merasa sulit untuk memisahkan diri dengan tugas yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), seluruh dimensi saling berkaitan satu sama lain. Dapat ditarik kesimpulan dimensi-dimensi *work engagement* meliputi perjuangan dalam bekerja, memiliki energi dan mental yang kuat, merasa bangga terhadap pekerjaan, totalitas dan terlibat secara penuh, dan secara aktif menambah pengetahuan terkait pekerjaannya.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker (2017), mengungkapkan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu :

a. *Personal resource*

Personal resource merupakan faktor dari dalam diri individu ketika melakukan sebuah pekerjaan. Faktor ini lebih bersifat individual karena setiap

orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu sama lain. *Personal resource* juga didefinisikan sebagai suatu bentuk evaluasi diri positif terkait dengan kemampuan untuk bertahan pada situasi sulit ketika bekerja serta kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan kerja. *Personal resource* dapat berupa *self-efficacy*, *self-esteem* dan stabilitas emosional.

b. *Job resource*

Job resource merupakan segala faktor yang bersifat fisik, sosial, dan organisasional dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu. *Job resource* dalam hal ini dapat dikatakan sebagai motivasi eksternal bagi individu karena lingkungan kerja itu bisa menumbuhkan kemauan untuk mendedikasikan waktu dan tenaga guna mencapai tujuan organisasi. *Job resource* dapat berupa dukungan sosial dari rekan kerja, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, dan otonomi organisasi.

c. *Job demands*

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain adalah: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu *personal resources*. *Personal resource* berkaitan pada ketahanan dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol diri dan memiliki dampak bagi lingkungan mereka. Sedangkan faktor eksternal yaitu *job resources* dan *Job demands*. *Job resources* seperti dukungan sosial dari rekan kerja, *feedback* kinerja, dan kesempatan belajar dan berkembang sehingga membuat karyawan mampu menghadapi tuntutan kerja. *Job demands* berkaitan dengan usaha yang diberikan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan. Berdasarkan faktor internal dan eksternal, ridha termasuk faktor internal dimana seseorang yang dapat menerima dengan senang atas apapun yang terjadi padanya akan mampu bertahan dan mengontrol diri pada situasi sulit dalam bekerja, serta dapat menghargai dirinya sendiri, memandang positif dirinya serta memiliki optimis yang tinggi.

B. Ridha

1. Pengertian Ridha

Kata ridha berasal dari bahasa arab berupa (رضا) diartikan sebagai kepuasan (<https://qaamus.com>, 23 November 2017). Kata dasar ridha dari *al-riḍa* (الرضا) yang berarti senang, suka, rela (Nasiruddin, 2015). Lebih lanjut Nasiruddin (2009) menjelaskan ridha secara bahasa adalah bahagia atau puas. Ridha adalah kebahagiaan dan kesenangan yang ada dalam hati dan melepaskan semua ketidaksenangan dari dalam hati. Secara terminologi ridha diartikan

sebagai kondisi mental atau kejiwaan seseorang yang senantiasa menerima dengan lapang dada atas segala karunia maupun kesulitan yang terjadi kepadanya. Ia akan senantiasa merasa senang dalam segala situasi yang meliputinya (Muhammad, 2002).

Ridha berarti menerima segala sesuatu yang diberikan Allah baik berupa kesulitan, nikmat, masa lalu, masa depan, dan rasa sakit dari orang lain (Rusdi, 2017). Ridha dan penerimaan (*acceptance*) memiliki konsep yang hampir sama, hanya saja kalau ridha memiliki hubungan yang kuat dengan Allah SWT. Yakni seseorang yang berserah diri kepada Allah SWT, dapat menerima sepenuhnya dengan kerelaan hati (Al-Mishri; Mujieb, Syafi'ah & Ismail, 2009).

Williams dan Lynn (dalam Zulaifah, 2016) mengungkapkan bahwa penerimaan menunjukkan kualitas positif bagi kesejahteraan individu. Penerimaan juga mengandung arti menerima segala sesuatu sebagai kebahagiaan dan kepuasan. Carson dan Langer (dalam Zulaifah, 2016) berpendapat bahwa dengan seseorang bisa menerima maka akan menjadi kekuatan bagi orang tersebut. Dapat menjadi penghalang efek negatif dari stres dan menjadi faktor pendukung dari kesejahteraan individu. Selain itu akan berdampak baik bagi kesehatan mentalnya. Ridha adalah berlapang dada atas ketetapan Allah SWT dan menerima rasa sakit, walaupun ia merasakannya. Dengan ridha akan meringankan deritanya. Zulaifah (2016) mengungkapkan untuk dapat ridha butuh keberanian dan seseorang cenderung bertindak pada suatu hal yang lebih mudah yaitu menyangkal (*deny*).

Al-Mishri (dalam Mujieb, dkk, 2009) berpendapat bahwa ridha adalah berserah diri kepada Allah SWT, dapat menerima sepenuhnya dengan kerelaan

hati terhadap apapun yang diberikan Allah SWT. Ridha mencerminkan puncak ketenangan jiwa seseorang. Orang yang telah mencapai ridha tidak akan terguncang oleh apapun yang dihadapinya. Mujieb, dkk (2009) menjelaskan dalam prespektif tasawuf, ridha atau rela merupakan salah satu maqam yang ditempuh seorang sufi, yang sedang mendekatkan diri kepada Allah. Semua yang datang dari Allah SWT niscaya menyenangkan hatinya. Kalbunya terasa lega dalam menghadapi ketentuan Allah. Segala yang terjadi diterima oleh manusia dengan rasa tenang dan gembira karena itu adalah pilihan Allah SWT, berarti pilihan yang terbaik (Mujieb, dkk, 2009).

Berdasarkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ridha merupakan keadaan hati dimana seseorang akan mampu menerima semua kejadian di dunia yang menimpa dirinya baik kejadian baik maupun buruk dengan jiwa yang tenang dan hati yang tenang. Bahkan seseorang yang ridha bisa merasakan kebahagiaan dan kesenangan terhadap situasi buruk. Hal tersebut merupakan hasil dari keimanan kepada Allah SWT dan cinta yang tulus kepada-Nya. Peneliti memodifikasi salah satu dimensi ridha oleh Rusdi (2017), yaitu ridha terhadap kesalahan orang lain menjadi ridha terhadap orang lain yang didasarkan pada penelitian Zulaifah (2016). Karena peneliti berpandangan bahwa ridha terhadap orang lain tidak hanya berdasarkan kesalahannya saja. Orang yang tidak ridha terhadap orang lain akan tetap tidak ridha sekalipun orang tersebut berbuat kebaikan.

2. Dimensi-dimensi Ridha

Terdapat lima dimensi ridha dari Rusdi (2017) yang telah dimodifikasi berdasarkan penelitian Zulaifah (2016), antara lain :

a. Ridha terhadap Takdir Musibah

Ridha terhadap musibah merupakan inti dari kesabaran. Al-Safuri (dalam Rusdi, 2017) mengungkapkan seseorang yang ridha pasti dia bersabar. Maka bersabar dengan indah merupakan arti dari kalimat *fa sabr jamil* terdapat dalam surat Yusuf ayat 18 dan 83 dapat diartikan sebagai ridha dalam menghadapi musibah :

وَجَاءُوا عَلَىٰ قَمِيصَةٍ بِدِمٍ كَذِبٍ قَالِ بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنْفُسُكُمْ أَمْرًا فَصَبْرٌ جَمِيلٌ وَاللَّهُ

الْمُسْتَعَانُ عَلَىٰ مَا تَصِفُونَ

“Mereka datang membawa baju gamisnya (yang berlumuran) dengan darah palsu. Ya’qub berkata: “Sebenarnya dirimu sendirilah yang memandang baik perbuatan (yang buruk) itu; maka kesabaran yang baik itulah (kesabaranku). Dan Allah sajalah yang dimohon pertolongan-Nya terhadap apa yang kamu ceritakan.”

قَالَ بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنْفُسُكُمْ أَمْرًا ۖ فَصَبْرٌ جَمِيلٌ ۗ عَسَىٰ اللَّهُ أَنْ يَأْتِيَنِي بِهِمْ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ

الْحَكِيمُ

“Ya'qub berkata: "Hanya dirimu sendirilah yang memandang baik perbuatan (yang buruk) itu. Maka kesabaran yang baik itulah (kesabaranku). Mudah-

mudahan Allah mendatangkan mereka semuanya kepadaku; sesungguhnya Dialah Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana"."

Dalam perspektif maqosid, kata musibah memiliki akar "*shawab*" yaitu sesuatu yang dilemparkan tepat sasaran, yang berarti bahwa musibah memang ditujukan untuk dirinya. Orang tersebut memiliki pilihan untuk ridha atau menyangkal.

b. Ridha terhadap Nikmat Allah

Seseorang akan menunjukkan kebahagiaan yang lebih tinggi jika dapat ridha terhadap nikmat dan mesnyukurinya. Wood, Froh dan Geraghty (dalam Rusdi, 2017) menyatakan suatu kebahagiaan yang unik dan berbeda dari kebahagiaan material biasa akan ditunjukkan oleh orang yang bersyukur atas nikmat. Orang yang ridha terhadap nikmat Allah senantiasa merasakan kepuasan atas sebarang nikmat yang didapat.

c. Ridha terhadap Masa Lalu

Ridha terhadap masa lalu adalah sesuatu yang paling berkonotasi dengan makna ridha yang sebenarnya. Ridha yang sebenarnya adalah ridha dengan yang telah terjadi. Orang yang ridha dengan masa lalu, dia puas dengan nikmat dunia yang didupatkannya sekalipun sedikit. ridha juga mencakup ketidakmenyesalan dan ketidakkecewaan atas apa yang telah berlalu dari dunia.

d. Ridha terhadap Masa Depan

Ridha terhadap masa depan jika disertai dengan usah akan melahirkan sifat yang disebut dengan tawakal. Ridha terhadap masa depan merupakan bentuk keyakinan seseorang kepada Allah. Seseorang yang ridha terhadap masa depan

akan menerima dengan tenang atas apapun yang akan terjadi padanya karena meyakini semuanya merupakan ketentuan Allah.

e. Ridha terhadap Orang Lain

Individu yang ridha terhadap orang lain berarti orang yang dapat terbuka dan menerima dengan senang hati atas segala sesuatu yang disebabkan oleh orang lain, baik itu kebaikan maupun kesulitan yang dilakukan orang lain terhadapnya. al-Imam l-Shafi'i (dalam Rusdi, 2017) menjelaskan bahwa salah satu tanda orang yang ridha adalah bisa merubah rasa marahnya menjadi rasa menerima dengan senang. Ridha tidak hanya mengendalikan marah, melainkan penerimaan atas rasa sakit yang disebabkan orang lain. Merubah rasa marah menjadi penerimaan bukan suatu hal yang mudah bagi seseorang. Penyesalan atas kemarahannya akan dialami oleh orang yang telah mencapai sikap ridha terhadap orang lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang yang ridha adalah orang yang memiliki kesabaran dalam menghadapi musibah. Seseorang yang menunjukkan kebahagiaan yang lebih tinggi dari kebahagiaan material semata karena mensyukuri segala nikmat yang didapat. Menerima dan puas atas masa lalu yang terjadi pada dirinya, tidak ada kekecewaan. Senantiasa menerima dengan tenang atas apa yang akan terjadi pada dirinya dimasa depan. Mampu terbuka dan menerima dengan senang hati atas segala sesuatu dari orang lain.

C. Dinamika Psikologis

Ridha berhubungan langsung dengan *work engagement* pekerja penyandang disabilitas yang dipengaruhi sikap ridha mereka terhadap pekerjaannya. Dimensi pertama adalah ridha terhadap takdir musibah. Ketika pekerja penyandang disabilitas meyakini bahwa pada setiap peristiwa tidak semata-mata mengandung kesulitan seperti yang nampak pada peristiwa itu dan ada hikmah dari setiap peristiwa yang dialaminya maka akan memunculkan sikap *vigor*, dimana seorang pekerja yang tetap memiliki semangat tinggi dalam bekerja, serta selalu berupaya memberikan performa terbaik, karena sebuah kesulitan dapat menjadi motivasi untuk tetap maju. Seorang pekerja yang ridha terhadap takdir musibah akan memiliki dedikasi tinggi dalam pekerjaannya, dimana pekerja yang antusias dalam melakukan pekerjaannya serta menganggap bahwa pekerjaan itu adalah hal yang menantang karena adanya motivasi untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Seorang yang ridha terhadap takdir musibah berhubungan dengan *absorption* atau penghayatan, dimana seorang yang menyikapi masalah dalam pekerjaan dengan tenang dan sabar sehingga mampu membuat seorang pekerja fokus serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Santoso dan Jatmiko (2017), bahwa seorang yang mampu beradaptasi dan menghadapi situasi-situasi sulit dalam kehidupan memiliki pengaruh positif pada *work engagement* seorang pekerja.

Dimensi kedua adalah ridha terhadap nikmat. Ketika pekerja penyandang disabilitas dapat menunjukkan kebahagiaan serta merasakan kepuasan atas

seberapapun nikmat yang didapat, maka akan memunculkan sikap *vigor*, dimana seorang pekerja dengan sukarela mencurahkan energi yang tinggi dalam bekerja karena menganggap bahwa pekerjaan adalah salah satu bentuk dari nikmat. Sikap ridha terhadap nikmat mampu membuat pekerja beranggapan bahwa apa yang dikerjakan itu merupakan suatu hal yang penting, sehingga akan memunculkan dedikasi, yaitu seorang pekerja yang dengan sukarela mencurahkan waktu dan tenaga untuk bekerja. Seorang pekerja yang ridha terhadap nikmat juga berhubungan dengan *absorption*, dimana pekerja yang ridha terhadap nikmat mampu membuat pekerja bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian Kimberly dan Utoyo (2013), bahwa seorang yang memiliki *psychological well-being* yang baik, yakni seseorang yang dapat menerima dan mempertahankan sikap positif terhadap dirinya, sebagai bentuk kebahagiaan antara efek positif dan negatif serta konsep yang menekankan pada kepuasan hidup, akan diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* karyawan.

Ridha terhadap masa lalu merupakan dimensi ketiga. Ketika seorang pekerja penyandang disabilitas dapat menerima, mensyukuri, dan puas atas apapun yang telah terjadi padanya baik itu berupa nikmat maupun kesulitan serta tidak ada rasa penyesalan dan kekecewaan, karena adanya keyakinan bahwa semua merupakan kehendak Allah maka akan memunculkan sikap *vigor*, dimana seorang pekerja penyandang disabilitas yang tetap memiliki semangat tinggi dalam bekerja serta terus termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Ridha terhadap masa lalu mampu membuat pekerja penyandang disabilitas memiliki

dedikasi tinggi dalam pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaan adalah suatu hal yang penting, sehingga melakukan pekerjaan dengan antusias. Seorang pekerja penyandang disabilitas yang ridha terhadap masa lalu akan memunculkan penghayatan dalam bekerja, dimana seorang pekerja yang fokus dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Nabila (2007) menemukan bahwa kebersyukuran berpengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan, karyawan yang dapat menerima dengan ridha atas segala yang diberikan-Nya, selalu dapat mengambil hikmah dari peristiwa yang terjadi padanya serta selalu bertawakal kepada Allah SWT akan membuat karyawan merasa berkewajiban dan bersedia untuk terlibat dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Dimensi berikutnya adalah ridha terhadap masa depan. Ketika pekerja penyandang disabilitas yang selalu berusaha dan dapat menerima dengan tenang atas apapun yang akan terjadi padanya karena meyakini bahwa semua sudah diatur oleh Allah, maka seorang pekerja yang seperti itu akan memunculkan sikap *vigor*, dimana seorang pekerja yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja serta mampu bertahan dalam menghadapi situasi sulit saat bekerja, karena adanya motivasi untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik. Seorang pekerja yang ridha terhadap masa depan beranggapan bahwa apa yang dikerjakan itu merupakan suatu hal yang penting, sehingga dalam melakukan pekerjaannya dengan antusias, serta menganggap bahwa pekerjaan itu adalah hal yang menantang dikarenakan memberikan usaha terbaik adalah yang terpenting dan segala hasil yang didapat akan disyukuri. Ridha terhadap masa depan

berhubungan dengan penghayatan, dimana seorang yang memiliki sikap ridha terhadap masa depan mampu membuat seorang pekerja sepenuhnya fokus dan merasa puas dalam pekerjaannya yang membuat pekerja merasa waktu berlalu dengan cepat dengan adanya motivasi terkait makna dan sebuah harapan yang tinggi untuk masa depan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zahrah, Aziz, Hamid, dan Norasyikin (2018) bahwa *islamic religiosity* memiliki hubungan positif terhadap *work engagement* karyawan, dimana seorang yang dapat mengendalikan diri, tawakal terhadap kehendak Allah menggantungkan kendali urusan mereka hanya kepada Allah, menerima ketentuan-Nya, menyerahkan segala urusan kepada Allah setelah berusaha semaksimal mungkin, akan meningkatkan *work engagement* karyawan.

Dimensi yang terakhir adalah ridha terhadap orang lain. Ketika pekerja penyandang disabilitas dengan kerelaan hati dapat menerima segala sesuatu yang dilakukan orang lain terhadapnya maka akan memunculkan sikap *vigor*, dimana seorang pekerja yang memiliki semangat tinggi serta ketahanan mental sekalipun menghadapi kesulitan yang disebabkan pimpinan atau rekan kerjanya. Sikap ridha terhadap orang lain akan membuat seorang pekerja memiliki dedikasi tinggi dalam pekerjaannya, dimana seorang pekerja yang antusias dalam melakukan pekerjaannya dan secara sukarela mau mencurahkan waktu dan tenaga untuk bekerja serta tertantang untuk bekerja dengan baik, karena adanya keterlibatan mental, emosional, dan spiritual pada seorang pekerja yang bekerja dalam tim. Ridha terhadap orang lain berhubungan dengan *absorption* atau penghayatan, dimana seorang yang tidak mudah terpengaruh oleh berbagai hal yang disebabkan

orang lain terhadapnya sehingga seorang pekerja akan tetap fokus dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duchon dan Plowman (2005) bahwa spiritualitas kerja yang berkaitan dengan hubungan yang dalam antara seorang karyawan dengan orang-orang di dalam organisasi akan menghasilkan karyawan yang *engaged*, dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan ditunjukkan dengan kinerja yang baik.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa ridha berhubungan positif dengan *work engagement*. Seseorang yang memiliki sikap ridha terhadap takdir musibah, nikmat, masa lalu, masa depan dan orang lain akan memiliki *work engagement* yang juga baik. Perasaan senang dengan Tuhan memungkinkan seseorang untuk juga merasa senang dengan apa pun yang datang ke kehidupan mereka, dan meyakini bahwa situasi sulit merupakan ujian yang akan meningkatkan dan memberi mereka kesempatan untuk tumbuh lebih baik. Ketika menolak apa yang sudah dirancang oleh-Nya maka hanya akan membuat mereka gelisah dan tidak bahagia, karena itu menerima menjadi dasar yang penting untuk keterlibatan positif dalam kehidupan, termasuk juga dalam pekerjaannya (Zulaifah, 2016).

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : diprediksikan akan ada hubungan positif antara ridha dan *work engagement*. Semakin tinggi tingkat ridha maka akan semakin tinggi *work engagement* subjek dan begitu juga sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

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

1. Variabel dependen : *Work engagement*
2. Variabel independen : Ridha

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work engagement*

Work engagement dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh subjek pada *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi *work engagement* pada subjek. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah *work engagement*.

2. Ridha

Ridha dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh subjek pada skala ridha yang dikembangkan oleh Rusdi (2017) yang dimodifikasi dengan menambahkan aitem berdasarkan penelitian Zulaifah (2016) dengan meliputi ridha terhadap takdir musibah, nikmat Allah, masa lalu, masa depan, dan orang

lain. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi tingkat ridha. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor maka semakin rendah tingkat ridha.

C. Subjek Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini maka subjek yang digunakan adalah individu pekerja UKM penyandang disabilitas. Secara ringkas dapat disimpulkan bahwa karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah:

1. Pekerja UKM penyandang disabilitas (tuna daksa)
2. Laki-laki dan perempuan
3. Berusia remaja atau dewasa
4. Penyandang disabilitas dari lahir maupun tidak dari lahir

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian terdiri atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas :

1. Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.88, digunakan untuk mengungkap tingkat *work engagement* terkait *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang dimiliki subjek penelitian.

Aitem yang tersedia dalam penelitian ini berjumlah 17 aitem *favourable*. Skala UWES dalam penelitian ini mengacu pada metode *likert scale* yang terdiri dari lima jenjang penilaian yang akan di respon dengan pemberian skor lima (sangat sesuai), skor empat (sesuai), skor tiga (ragu-ragu), skor dua (tidak sesuai), dan skor satu (sangat tidak sesuai). Berikut ini merupakan ringkasan jenjang penilaian setiap butir aitem:

Tabel 1
Blue Print Utrecht Work Engagement Scale

Aspek	Aitem <i>Favourable</i>	Total
<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
Jumlah		17

Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat keterlibatan kerja subjek terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja subjek. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor keterlibatan kerjanya maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah keterlibatan kerja subjek.

2. Skala Ridha

Skala ridha menggunakan skala dari Rusdi (2017) yang dalam penelitian ini dimodifikasi oleh peneliti dengan menambahkan tujuh aitem pada aspek ridha terhadap orang lain yang diambil berdasarkan hasil penelitian Zulaifah (2016). Skala ridha terdiri atas 21 aitem dengan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* 0.858. Aspek keseluruhan dari skala ridha meliputi ridha terhadap takdir musibah, nikmat Allah, masa lalu, masa depan, dan orang lain.

Aitem yang tersedia dalam penelitian ini berjumlah 16 aitem *unfavourable* dan 5 aitem *favourable*. Skala ridha dalam penelitian ini mengacu pada metode *likert scale* yang terdiri dari lima jenjang penilaian, yaitu aitem *favourable* yang akan di respon dengan pemberian skor lima (sangat sesuai), skor empat (sesuai), skor tiga (ragu-ragu), skor dua (tidak sesuai), dan skor satu (sangat tidak sesuai). Sebaliknya, untuk aitem *unfavourable* direspon dengan pemberian skor skor lima (sangat tidak sesuai), skor empat (tidak sesuai), skor tiga (ragu-ragu), skor dua (sesuai), dan skor satu (sangat sesuai). Berikut ini merupakan ringkasan jenjang penilaian setiap butir aitem:

Tabel 2
Blue Print Skala Ridha

Aspek	Aitem <i>Favourable</i>	Aitem <i>Unfavourable</i>	Total
Ridha terhadap Takdir Musibah		19, 20, 21	3
Ridha terhadap Nikmat Allah		1, 3, 5	3
Ridha terhadap Masa Lalu		7, 9	2
Ridha terhadap Masa Depan		11, 13, 15	3
Ridha terhadap Orang Lain	2, 4, 6, 8, 10	12, 14, 16, 17, 18	10
Jumlah	5	16	21

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang penting bagi alat ukur. Validitas merupakan tingkatan akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2014). Dengan kata lain validitas adalah kemampuan alat ukur dalam mengukur konstruk yang sedang diteliti oleh peneliti. Validitas alat ukur pada penelitian ini akan diuji berdasarkan validitas isi (*content*

validity). Azwar (2014) menyatakan bahwa validitas isi (*content validity*) merupakan kemampuan elemen atau aitem-aitem dalam suatu instrumen alat ukur untuk mengukur konstruk yang diukur oleh peneliti dengan tepat dan representatif.

Reliabilitas alat ukur merupakan pengukuran terhadap konstruk psikologi pada kelompok subjek yang sama dengan hasil yang diperoleh relatif sama, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2014). Pengukuran realibilitas dilakukan pada aitem-aitem terseleksi yang dapat diketahui dari koefisien relaibilitas alpha yang dikembangkan oleh *Cronbach*. Koefisien reliabilitas berkisar dari angka 0.0 sampai 1.0 yang artinya, apabila koefisien reliabilitas mendekati 1.0 maka memiliki nilai reliabilitas yang sempurna. Semakin tinggi tingkat koefisien korelasi berarti konsistensi alat tes semakin baik, sehingga alat ukur terbukti reliabel. Menurut Eisingerich dan Rubera (2010) nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0.70.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah teknik korelasi dari *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.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *ridha* dengan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas. Penelitian ini menggunakan metode *tryout*, sehingga pengambilan data dilakukan sebanyak dua kali. Subjek penelitian untuk *tryout* merupakan pekerja UKM secara umum yang bukan penyandang disabilitas, baik laki-laki maupun perempuan. Pengambilan data *tryout* dilakukan di XT Square dan Kasongan. Pengambilan data *tryout* dilakukan di area kerajinan berbagai UKM. Pada XT Square peneliti mengambil data *tryout* kepada 55 pelaku UKM. Kemudian mengambil data *tryout* kepada 45 pelaku UKM di Kasongan.

Setelah pengambilan data *tryout*, peneliti mengambil data penelitian yang dilakukan di tiga instansi, yaitu YAKKUM Craft, Fanry Collection dan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri. Subjek penelitian ini merupakan pekerja UKM penyandang disabilitas. Pada YAKKUM Craft terdapat 15 orang pekerja UKM penyandang disabilitas. YAKKUM Craft terletak di Jl. Kaliurang, Km 13,5, Ngaglik, Sleman, merupakan sebuah organisasi non-profit yang memberdayakan penyandang disabilitas supaya dapat mandiri secara ekonomi.

Pada Fanry Collection terdapat 12 orang pekerja UKM penyandang disabilitas. Fanry Collection terletak di Jl. Kaliurang, Km 13,5, Sleman,

merupakan usaha kerajinan yang didirikan oleh penyandang disabilitas, yaitu Bapak Suleman. Beliau memberi kesempatan pada penyandang disabilitas lainnya untuk bekerja. Kemudian pada Yayasan Penyandang Cacat Mandiri yang terletak di Jl. Parangtritis Km. 7, Bantul, merupakan yayasan yang didirikan pada tahun 2007 dengan tujuan membantu para korban gempa bumi Jogja pada tahun 2006, agar mereka tetap dapat bekerja dengan kondisi disabilitas. Kegiatan utama dari yayasan ini adalah membuat berbagai produk yang berbahan baku dari kayu untuk dijual. Di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri terdapat 20 Pekerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti memutuskan untuk mengambil data *tryout* di XT Square dan Kasongan. Kemudian untuk mengambil data penelitian, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan *ridha* dan *work engagement* pada pekerja UKM penyandang disabilitas pada tiga instansi yaitu, YAKKUM Craft, Fanry Collection dan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi persiapan persiapan alat ukur, administrasi, pengambilan data dan uji validitas, reabilitas alat ukur.

a. Persiapan Alat Ukur

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada subjek penelitian. Pengukuran *ridha* pada penelitian ini menggunakan skala *ridha* yang dikembangkan oleh Rusdi (2017),

yang dalam penelitian ini dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan penelitian Zulaifah (2016). Skala ini terdiri dari aspek-aspek ridha terhadap takdir musibah, nikmat Allah, masa lalu, masa depan, dan orang lain. Alternatif respon jawaban dari skala tersebut terdiri dari sangat sesuai, sesuai, ragu-ragu, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Pengukuran *Work Engegament* menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Bakker & Salanova (2006). Skala tersebut terdiri dari aspek-aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Alternatif respon jawaban dari skala tersebut terdiri dari sangat sesuai, sesuai, ragu-ragu, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

b. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi merupakan proses persiapan dalam mengambil data di ketiga instansi, yaitu YAKKUM Craft, Fanry Collection, dan Yayasan Penyandang Cacat Mandiri. Perijinan penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII pada tanggal 30 Januari 2018 dengan nomor surat 8/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ 1/ 2018. Selanjutnya peneliti mengajukan surat perijinan penelitian ke tiga instansi tersebut pada tanggal 1 Februari 2018. Peneliti mulai melakukan pengambilan data di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri pada tanggal 3 Feburari 2018 dan dilanjutkan pada tanggal 5 Februari 2018 di YAKKUM Craft dan Fanry Collection. Setelah melakukan penelitian, Kepala Yayasan Cacat Mandiri memberikan surat tanda telah melakukan penelitian dengan nomor surat 002/ YPCMY/ Sket/II/ 2018.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pengujian data untuk uji validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Program for Social Science (SPSS) 23 for Windows*. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1) *Utrecht Work Engagement Scale*

Utrecht Work Engagement Scale terdiri dari 17 aitem *favourable*. *Utrecht Work Engagement Scale* memiliki koefisien realibilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,88 dan daya diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,315 sampai 0,666. Analisis data dilakukan dengan *SPSS 23 for windows* terdapat 17. Distribusi aitem setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3

Distribusi aitem Utrecht Work Engagement Scale setelah uji coba

Aspek	Aitem <i>Favourable</i>	Total
<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
Jumlah		17

2) Skala Ridha

Skala ridha terdiri dari 18 aitem yang terdiri dari 2 aitem *favourable* dan 16 aitem *unfavourable*. Skala ridha memiliki koefisien realibilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,865 dan daya diskriminasi aitem yang bergerak dari 0,211 sampai 0,624. Analisis data dilakukan dengan *SPSS 23 for windows*. Distribusi aitem setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Skala Ridha setelah uji coba

Aspek	Aitem <i>Favourable</i>	Aitem <i>Unfavourable</i>	Total
Ridha terhadap Takdir Musibah		19, 20, 21	3
Ridha terhadap Nikmat Allah		1, 3, 5	3
Ridha terhadap Masa Lalu		7, 9	2
Ridha terhadap Masa Depan		11, 13, 15	3
Ridha terhadap Orang Lain	(2), (4), (6), 8, 10	12, 14, 16, 17, 18	10
Jumlah	5	16	21

Catatan : angka yang didalam kurung () adalah nomor urut butir yang dihilangkan setelah uji coba

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data *tryout* dilakukan selama dua minggu. Minggu pertama dilakukan pada tanggal 8-12 Januari 2018 yang berlokasi di XT Square. Minggu kedua dilakukan pada tanggal 15-19 Januari 2018 yang berlokasi di Kasongan. Responden dalam penelitian ini adalah Pekerja UKM seara umum. Total jumlah responden yang dilibatkan dalam pengambilan data *tryout* ini adalah 100 orang. Mekanisme penyebaran kuisioner dilakukan dengan memberikan angket kepada pekerja UKM secara personal.

Pengambilan data penelitian dilakukan selama dua hari. Hari pertama dilaksanakan pada tanggal 3 Feburari 2018 yang berlokasi di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, kemudian dilanjutkan pada tanggal 5 Februari 2018 di YAKKUM Craft dan Fanry Collection. Responden dalam penelitian ini adalah pekerja UKM penyandang disabilitas. Total jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 47 orang. Mekanisme penyebaran kuisioner dilakukan

dengan memberikan angket kepada pekerja UKM penyandang disabilitas pada jam yang telah disepakati dengan pihak instansi.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja UKM penyandang disabilitas yang berasal dari tiga UKM yaitu, Yayasan Penyandang Cacat Mandiri, YAKKUM Craft dan Fanry Collection. 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. Berikut deskripsi responden penelitian secara lengkap.

Tabel 5
Deskripsi Subjek penelitian

No	Deskripsi	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	34	72 %
		Perempuan	13	28 %
		Total	47	100 %
2	Usia	< 40 (Dewasa Awal)	25	53 %
		≥ 40 (Dewasa Menengah)	22	47 %
		Total	47	100%
3	Masa Kerja	< 8 Tahun	15	32 %
		> 8 Tahun	32	68 %
		Total	47	100%
4	Status Pernikahan	Menikah	40	85 %
		Belum Menikah	7	15%
		Total	47	100%
5	Lama Menyandang Disabilitas	Dari Lahir	17	36 %
		Tidak dari Lahir	30	64 %
		Total	47	100 %

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh gambaran mengenai data penelitian yang berisi fungsi-fungsi dasar statistik. Deskripsi dari data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian

Persentil	Ridha	<i>Work Engagament</i>
20	67	55
40	71	59
60	75	62
80	77	65

Berdasarkan hasil pembagian persentil di atas, dihasilkan lima norma kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Berikut ini rumus untuk penormaan untuk kategorisasi berdasarkan skor persentil :

Tabel 7
Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Ridha	<i>Work Engagament</i>
Sangat Rendah	$X < 67$	$X < 55$
Rendah	$67 \leq X < 71$	$55 \leq X < 59$
Sedang	$71 \leq X < 75$	$59 \leq X < 62$
Tinggi	$75 \leq X < 77$	$62 \leq X < 65$
Sangat Tinggi	$X \geq 77$	$X \geq 65$

Keterangan :

X = Skor Total

Hasil kategorisasi pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Kategorisasi data penelitian

Kategorisasi	Ridha		<i>Work Engagement</i>	
	Frekuensi	(%)	Frekuensi	(%)
Sangat Rendah	7	15%	6	13%
Rendah	8	17%	10	21%
Sedang	13	28%	10	21%
Tinggi	8	17%	8	17%
Sangat Tinggi	11	23%	13	28%
Total	47	100 %	47	100 %

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil persentase terbesar dari variabel ridha berada pada kategegorisasi sedang dengan frekuensi sebesar 13 dan persentase 28% kemudian untuk variabel *work engagement* berada pada kategorisasi sangat tinggi dengan frekuensi 13 dan persentase 28%.

3. 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 *Shapiro Wilk 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 9
Hasil Uji Normalitas Ridha dan Work Engagement

Variabel	Taraf Signifikansi (p)	Kesimpulan
Ridha	0.181	Normal
<i>Work Engagement</i>	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 10
Hasil Uji Linieritas Ridha dan Work Engagement

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

4. 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 $p=0.000$ ($p < 0,05$). Hubungan yang signifikan ini membuat hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa 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 11
Hasil Uji Hipotesis Ridha dan Work Engagement

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

5. 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 12

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 13

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 14

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 ($r=0.512$).

D. 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 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 bersungguhsungguh 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

B. 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 kuisisioner, 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). *Ensiklopedia tasawuf imam al-ghazali*. Jakarta: PT Mizan Publika.
- Nabila, N. (2007). Hubungan antara rasa syukur dengan komitmen organisasi pada karyawan PG. Kebon Agung Malang. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- 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, M. L. 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.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
SKALA TRY OUT



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
 FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
 UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 Kampus Terpadu. Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Norma Addina, mahasiswa Universitas Islam Indonesia, program studi Psikologi. Saya memohon kesedian dan kebaikan hati saudara/saudari untuk membantu saya dengan mengisi kuisioner ini dengan benar dan jujur sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran saudara/saudari saat ini. Jawaban-jawaban yang saudara/saudari berikan merupakan informasi yang sangat penting dan berharga, oleh karenanya saudara/saudari tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan jawaban saudara/saudari dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian kami.

Terima kasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran saudara/saudari dalam menjawab setiap pertanyaan. Mudah-mudahan Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* membalas kebaikan saudara/saudari dengan kebaikan yang lebih banyak, amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

Norma Addina

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
Usia :
Pekerjaan :
Status Perkawinan : Menikah / Belum Menikah
Lama Bekerja :

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sejujurnya sesuai dengan pikiran dan kondisi saya.

Yogyakarta, 2018

.....

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdapat pernyataan yang menggambarkan **keadaan diri Anda dan perilaku Anda dalam bekerja**. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan kondisi Anda saat ini.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

STS : Jika Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

RR : Jika Anda **Ragu-Ragu** dengan pernyataan tersebut

S : Jika Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut

SS : Jika Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Contoh Pengerjaan :

No.	Pernyataaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya tidak datang terlambat ke kantor				X	

Artinya :

Dalam kehidupan sehari-hari, anda tidak datang terlambat ke kantor sehingga pernyataan tersebut sesuai dengan anda.

Selamat mengerjakan.

Bagian 1

No.	Pernyataaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Terkadang saya kurang puas atas nikmat yang sedikit					
2.	Orang lain sama berharganya dengan saya					
3.	Jika sedang mendapatkan kesulitan, saya terlupa atas nikmat Tuhan karena terlalu memikirkan kesusahan					
4.	Bagi saya, yang terpenting adalah urusan saya dengan Tuhan, apapun pendapat orang tentang niat saya dalam berbuat					
5.	Saya merasa bawah nikmat yang saya peroleh hanya sedikit					
6.	Saya tidak peduli apapun yang orang katakan, yang terpenting adalah niat baik saya					
7.	Ketika dalam kondisi keuangan yang sulit, saya merasa frustrasi					
8.	Saya percaya Tuhan memberikan setiap manusia keunikan, tidak mungkin ada yang sama					
9.	Ketika mendapatkan harta atau uang yang					

sedikit, saya mengeluh

10. Saya dapat belajar dari orang-orang yang berbeda dengan saya
11. Seringkali saya gelisah memikirkan sesuatu yang buruk akan terjadi
12. Saya merasa tidak nyaman berada diantara orang-orang yang berbeda dengan saya
13. Saya sering mencemaskan sesuatu yang belum terjadi
14. Saya merasa sulit untuk menerima orang lain
15. Saya merasa gelisah dalam menghadapi segala sesuatu yang akan terjadi
16. Saya ingin orang yang menyakiti saya menderita dan sengsara
17. Saya sulit untuk dekat dengan orang yang pernah menyakiti saya
18. Saya menghindari orang yang pernah menyakiti saya
19. Saya mudah bersedih ketika musibah atau kesulitan menimpa saya

20. Saya merasa semua musibah atau kesulitan yang menimpa saya amat berat
21. Saya sulit menghilangkan kecemasan atau kesedihan setelah ditimpa musibah atau kesulitan

Bagian 2

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi					
2.	Saya merasa pekerjaan saya penuh manfaat					
3.	Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya bekerja					
4.	Ditempat kerja, saya merasa bersemangat					
5.	Saya antusias terhadap pekerjaan saya					
6.	Ketika saya bekerja, saya lupa dengan hal lain disekitar saya					
7.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
8.	Ketika saya bangun pagi, hal pertama yang saya ingat adalah pekerjaan					
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens					
10.	Saya bangga terhadap pekerjaan saya					
11.	Saya mendedikasikan hidup saya untuk pekerjaan saya					

12.	Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama
13.	Bagi saya, pekerjaan saya membuat diri saya maju
14.	Saya hanyut dalam pekerjaan
15.	Ditempat kerja, saya merasa sangat tangguh secara mental
16.	Saya sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan saya
17.	Ditempat kerja, saya tetap tekun meskipun pekerjaan tidak berjalan baik

**Jika anda telah selesai dimohon periksa kembali jawaban Anda,
jangan sampai ada pernyataan yang terlewat.**

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA TRY OUT *WORK ENGAGEMENT*

Subjek	Item																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	4
3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5
5	2	3	4	2	2	1	3	1	4	3	1	2	3	1	2	2	4
6	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4
7	3	5	4	3	3	2	4	1	4	5	4	4	5	2	4	4	3
8	5	5	5	5	5	2	5	2	4	5	4	4	5	2	4	4	4
9	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	4
11	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	4
12	4	4	4	5	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	3	4
13	4	4	4	5	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
14	5	5	4	5	5	2	4	2	5	5	5	5	2	4	4	5	4
15	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2
16	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	2	4	2	4
17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5
19	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	3	5	5	3	5	2	5
20	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4
21	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
22	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4
23	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4
24	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
25	5	4	1	4	4	2	5	2	5	4	2	2	4	2	4	2	4

26	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4
27	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
28	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2
29	2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4
30	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	5	5
31	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4
32	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4
34	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	2	5	4	4
35	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
36	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4
37	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4
38	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4
40	4	4	5	4	4	2	4	2	5	4	2	4	4	2	3	2	4
41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
42	5	5	5	5	5	1	5	2	4	4	2	4	4	3	5	4	5
43	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
45	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4
46	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
47	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	5	4	2	3	4	5
48	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
49	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	4	3	4	4	3	4
50	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4
51	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4

52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
53	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	
54	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	
55	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	
56	4	4	4	2	4	1	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	
57	4	5	4	4	4	2	4	1	4	5	3	2	3	2	3	2	5	
58	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	
59	4	5	4	4	4	2	5	2	4	5	2	4	4	4	4	2	4	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
61	5	5	5	5	5	1	5	1	2	5	2	4	5	2	4	2	4	
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
63	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5
66	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2
67	5	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
68	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
69	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	2	3	4	4	4
71	2	4	5	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	4
72	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	2	3	4	1	3	2	4	4
73	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
74	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
76	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4

78	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
79	4	5	4	4	4	2	4	1	4	5	1	3	4	1	2	2	4
80	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4
81	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4
82	4	4	5	4	4	2	3	2	4	5	4	3	2	3	4	3	4
83	4	5	4	4	4	2	4	2	4	5	4	2	5	2	4	2	4
84	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4
85	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4	5	5	2	5	3	5
86	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
87	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
88	1	5	5	5	5	4	5	1	2	5	3	4	5	2	1	3	3
89	5	5	5	5	5	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	3	3
90	4	5	3	4	4	3	4	2	2	5	3	4	4	3	4	3	3
91	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	4	2	4	2	4
92	5	4	5	4	4	2	4	2	4	5	3	3	4	3	4	3	4
93	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5
94	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	3	4	2	3	2	4
95	5	4	5	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4
96	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5
97	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
98	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
99	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	2	4	2	4
100	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4

LAMPIRAN 3
TABULASI DATA TRY OUT RIDHA

Subjek	Item																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	4
3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4
4	2	3	4	4	5	3	4	5	4	5	2	4	2	5	5	3	5	4	2	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	3	2	5	2
6	2	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2
7	1	5	2	4	4	5	2	4	2	3	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	5
8	2	4	5	4	4	5	1	5	2	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4
9	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	2	4	3	2	3	4	2
11	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	5	5	3	2	2	3	4
12	1	4	3	5	1	3	2	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3
13	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	3	4	4	3	2
15	2	4	4	4	4	4	2	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2
16	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	5	2	2	2	4	2
17	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	2	5	2	2	2	4	2
18	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
19	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4
20	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2
21	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
22	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	2

47	1	5	1	5	1	2	1	5	5	4	1	4	1	1	5	5	1	1	4	1	1
48	2	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2
49	2	4	4	5	4	2	4	5	5	5	2	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4
50	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	1	5	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	2	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
53	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2
54	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4
55	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
56	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	4
57	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3
58	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
59	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2
60	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	5	4
61	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2
62	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4
63	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
64	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
65	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	2	5	4
66	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2
67	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
68	1	5	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2
69	5	4	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5
70	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3

95	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
96	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4
97	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4
98	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
99	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
100	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	2	2	2	4	3	5	2	2	2	5	3

LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS ITEM *TRY OUT*

UJI VALIDITAS DAN RELIABILIT *WORK ENGAGEMENT*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	59,9100	61,941	,554	,868
2. Saya merasa pekerjaan saya penuh manfaat	59,7400	64,477	,565	,870
3. Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya bekerja	59,8300	63,900	,490	,871
4. Ditempat kerja, saya merasa bersemangat	59,9400	62,178	,660	,865
5. Saya antusias terhadap pekerjaan saya	59,9300	62,429	,630	,866
6. Ketika saya bekerja, saya lupa dengan hal lain disekitar saya	61,2100	61,642	,379	,878
7. Pekerjaan saya menginspirasi saya	60,0400	63,736	,506	,870

8. Ketika saya bangun pagi, hal pertama yang saya ingat adalah pekerjaan	61,3000	59,121	,525	,870
9. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	60,1200	64,672	,395	,874
10. Saya bangga terhadap pekerjaan saya	59,8600	64,243	,466	,872
11. Saya mendedikasikan hidup saya untuk pekerjaan saya	60,9200	61,125	,472	,872
12. Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama	60,3100	59,792	,632	,864
13. Bagi saya, pekerjaan saya membuat diri saya maju	60,0600	64,239	,435	,873
14. Saya hanyut dalam pekerjaan	61,1200	57,783	,666	,863
15. Ditempat kerja, saya merasa sangat tangguh secara mental	60,3300	60,930	,559	,868
16. Saya sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan saya	60,8700	59,306	,585	,867
17. Ditempat kerja, saya tetap tekun meskipun pekerjaan tidak berjalan baik	60,1100	65,978	,315	,876

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RIDHA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Terkadang saya kurang puas atas nikmat yang sedikit	74,5600	83,804	,505	,850
2. Orang lain sama berharganya dengan saya	73,7400	92,477	,307	,856
3. Jika sedang mendapatkan kesulitan, saya terlupa atas nikmat Tuhan karena terlalu memikirkan kesusahan	74,1000	88,636	,407	,853
4. Bagi saya, yang terpenting adalah urusan saya dengan Tuhan, apapun pendapat orang tentang niat saya dalam berbuat	74,0300	95,100	,105	,863

5. Saya merasa bawah nikmat yang saya peroleh hanya sedikit	73,9900	88,555	,432	,852
6. Saya tidak peduli apapun yang orang katakan, yang terpenting adalah niat baik saya	73,8900	94,301	,183	,860
7. Ketika dalam kondisi keuangan yang sulit, saya merasa frustrasi	74,1700	87,112	,557	,847
8. Saya percaya Tuhan memberikan setiap manusia keunikan, tidak mungkin ada yang sama	73,3900	94,705	,241	,857
9. Ketika mendapatkan harta atau uang yang sedikit, saya mengeluh	74,0500	89,442	,408	,853
10. Saya dapat belajar dari orang-orang yang berbeda dengan saya	73,7600	93,922	,234	,858
11. Seringkali saya gelisah memikirkan sesuatu yang buruk akan terjadi	74,8300	86,607	,483	,850
12. Saya merasa tidak nyaman berada diantara orang-orang yang berbeda dengan saya	74,2500	90,997	,362	,854
13. Saya sering mencemaskan sesuatu yang belum terjadi	74,4300	85,237	,633	,844
14. Saya merasa sulit untuk menerima orang lain	74,1100	88,624	,594	,847
15. Saya merasa gelisah dalam menghadapi segala sesuatu yang akan terjadi	74,1900	87,549	,558	,847
16. Saya ingin orang yang menyakiti saya menderita dan sengsara	73,8700	91,427	,381	,854
17. Saya sulit untuk dekat dengan orang yang pernah menyakiti saya	74,5800	86,125	,585	,846

18. Saya menghindari orang yang pernah menyakiti saya	74,6700	86,567	,546	,847
19. Saya mudah bersedih ketika musibah atau kesulitan menimpa saya	74,8600	88,930	,412	,853
20. Saya merasa semua musibah atau kesulitan yang menimpa saya amat berat	74,0500	86,977	,585	,846
21. Saya sulit menghilangkan kecemasan atau kesedihan setelah ditimpa musibah atau kesulitan	74,4800	86,070	,579	,846

LAMPIRAN 5
SKALA PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Kampus Terpadu. Jl. Kaliurang Km 14,5 Sleman

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Norma Addina, mahasiswa Universitas Islam Indonesia, program studi Psikologi. Saya memohon kesedian dan kebaikan hati saudara/saudari untuk membantu saya dengan mengisi kuisisioner ini dengan benar dan jujur sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran saudara/saudari saat ini. Jawaban-jawaban yang saudara/saudari berikan merupakan informasi yang sangat penting dan berharga, oleh karenanya saudara/saudari tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan jawaban saudara/saudari dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian kami.

Terima kasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran saudara/saudari dalam menjawab setiap pertanyaan. Mudah-mudahan Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* membalas kebaikan saudara/saudari dengan kebaikan yang lebih banyak, amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

Norma Addina

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :
Jenis Kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
Usia :
Pekerjaan :
Status Perkawinan : Menikah / Belum Menikah
Lama Bekerja :
Lama Menyandang Disabilitas :

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sejujurnya sesuai dengan pikiran dan kondisi saya.

Yogyakarta, 2018

.....

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdapat pernyataan yang menggambarkan **keadaan diri Anda dan perilaku Anda dalam bekerja**. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan kondisi Anda saat ini.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

STS : Jika Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut

RR : Jika Anda **Ragu-Ragu** dengan pernyataan tersebut

S : Jika Anda **Sesuai** dengan pernyataan tersebut

SS : Jika Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut

Contoh Pengerjaan :

No.	Pernyataaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya tidak datang terlambat ke kantor				X	

Artinya :

Dalam kehidupan sehari-hari, anda tidak datang terlambat ke kantor sehingga pernyataan tersebut sesuai dengan anda.

Selamat mengerjakan.

Bagian 1

No.	Pernyataaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Terkadang saya kurang puas atas nikmat yang sedikit					
2.	Jika sedang mendapatkan kesulitan, saya terlupa atas nikmat Tuhan karena terlalu memikirkan kesusahan					
3.	Saya merasa bawah nikmat yang saya peroleh hanya sedikit					
4.	Ketika dalam kondisi keuangan yang sulit, saya merasa frustrasi					
5.	Saya percaya Tuhan memberikan setiap manusia keunikan, tidak mungkin ada yang sama					
6.	Ketika mendapatkan harta atau uang yang sedikit, saya mengeluh					
7.	Saya dapat belajar dari orang-orang yang berbeda dengan saya					
8.	Seringkali saya gelisah memikirkan sesuatu yang buruk akan terjadi					
9.	Saya merasa tidak nyaman berada diantara orang-orang yang berbeda					

dengan saya					
10. Saya sering mencemaskan sesuatu yang belum terjadi					
11. Saya merasa sulit untuk menerima orang lain					
12. Saya merasa gelisah dalam menghadapi segala sesuatu yang akan terjadi					
13. Saya ingin orang yang menyakiti saya menderita dan sengsara					
14. Saya sulit untuk dekat dengan orang yang pernah menyakiti saya					
15. Saya menghindari orang yang pernah menyakiti saya					
16. Saya mudah bersedih ketika musibah atau kesulitan menimpa saya					
17. Saya merasa semua musibah atau kesulitan yang menimpa saya amat berat					
18. Saya sulit menghilangkan kecemasan atau kesedihan setelah ditimpa musibah atau kesulitan					

Bagian 2

No.	Pernyataaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi					
2.	Saya merasa pekerjaan saya penuh manfaat					
3.	Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya bekerja					
4.	Ditempat kerja, saya merasa bersemangat					
5.	Saya antusias terhadap pekerjaan saya					
6.	Ketika saya bekerja, saya lupa dengan hal lain disekitar saya					
7.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
8.	Ketika saya bangun pagi, hal pertama yang saya ingat adalah pekerjaan					
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens					
10.	Saya bangga terhadap pekerjaan saya					
11.	Saya mendedikasikan hidup saya untuk pekerjaan saya					
12.	Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama					
13.	Bagi saya, pekerjaan saya membuat diri saya					

maju					
14. Saya hanyut dalam pekerjaan					
15. Ditempat kerja, saya merasa sangat tangguh secara mental					
16. Saya sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan saya					
17. Ditempat kerja, saya tetap tekun meskipun pekerjaan tidak berjalan baik					

**Jika anda telah selesai dimohon periksa kembali jawaban anda,
jangan sampai ada pernyataan yang terlewati.**

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 6
TABULASI DATA PENELITIAN *WORK ENGAGEMENT*

Subjek	Item																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	2	4
2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3
3	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
4	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4
5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	2	4
6	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	2	4
7	5	4	4	5	4	2	4	3	4	5	3	4	4	2	3	2	3
8	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4
9	4	5	5	5	5	2	4	2	4	5	2	5	5	2	4	2	4
10	4	5	5	5	5	1	5	2	4	5	3	4	5	2	4	1	3
11	5	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	2	4	2	4
12	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	2	4	5	1	4	2	4
13	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	2	5	4	5
14	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
16	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4
17	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
18	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	1	2	1
19	4	4	4	4	4	2	5	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3
20	4	5	3	4	5	2	3	2	5	3	4	2	3	2	1	3	4
21	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4	2	4	2	4
22	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	4	5	5	2	4	2	4

23	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	4	5	5	2	4	2	4
24	5	4	5	5	5	4	5	1	3	4	4	5	5	1	4	1	4
25	5	4	4	3	4	1	2	1	4	4	4	4	4	1	3	1	4
26	2	4	2	4	4	2	5	1	4	5	5	2	5	2	3	2	4
27	1	5	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	4	5	1	5
28	5	4	5	5	5	4	4	1	4	3	2	2	5	2	4	5	5
29	4	3	5	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3
30	4	4	4	5	3	3	4	2	4	5	4	3	4	2	3	2	3
31	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	2	4
32	5	5	4	4	4	2	5	1	4	4	3	4	4	1	5	2	5
33	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	2
34	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
35	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	1	4	3	3	2	4
36	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4
37	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4
38	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4
39	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	2	4	1	4	2	4
40	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4
41	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4
42	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4
43	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3
44	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	1	3	2	4
45	5	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3

46	4	4	5	4	4	2	4	2	5	5	4	1	5	1	2	2	5
47	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5

LAMPIRAN 7
TABULASI DATA PENELITIAN RIDHA

Subjek	Item																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4
2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	3	4
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4
6	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4
7	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3	5	5	5	3	3	4	4	5
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
10	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5
11	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4
12	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	5	4	4	5	1	4	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
14	4	5	4	5	1	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	2	2	3	1	5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5
18	4	4	4	4	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
19	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4
20	2	3	4	1	5	4	5	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4
21	5	5	5	4	5	4	4	2	2	1	1	3	5	5	5	4	4	4
22	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	2	5	4	5	4	4	4

23	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	2	5	4	5	4	4	4
24	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	2	5	4	5	4	4	4
25	1	2	1	4	5	5	1	5	1	1	5	5	3	4	5	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3
30	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4
32	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4
33	5	4	5	4	4	3	4	2	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3
34	4	3	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	5	5	4	3	3	2
35	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	2
36	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3
42	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3
43	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	4	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
45	5	4	4	2	2	2	5	2	4	3	4	2	5	4	4	2	1	1

LAMPIRAN 8
HASIL ANALISIS ITEM PENELITIAN

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS *WORK ENGAGEMENT*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Ditempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	59,9100	61,941	,554	,868
2. Saya merasa pekerjaan saya penuh manfaat	59,7400	64,477	,565	,870
3. Waktu terasa berlalu dengan cepat ketika saya bekerja	59,8300	63,900	,490	,871
4. Ditempat kerja, saya merasa bersemangat	59,9400	62,178	,660	,865
5. Saya antusias terhadap pekerjaan saya	59,9300	62,429	,630	,866
6. Ketika saya bekerja, saya lupa dengan hal lain disekitar saya	61,2100	61,642	,379	,878
7. Pekerjaan saya menginspirasi saya	60,0400	63,736	,506	,870

8. Ketika saya bangun pagi, hal pertama yang saya ingat adalah pekerjaan	61,3000	59,121	,525	,870
9. Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	60,1200	64,672	,395	,874
10. Saya bangga terhadap pekerjaan saya	59,8600	64,243	,466	,872
11. Saya mendedikasikan hidup saya untuk pekerjaan saya	60,9200	61,125	,472	,872
12. Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama	60,3100	59,792	,632	,864
13. Bagi saya, pekerjaan saya membuat diri saya maju	60,0600	64,239	,435	,873
14. Saya hanyut dalam pekerjaan	61,1200	57,783	,666	,863
15. Ditempat kerja, saya merasa sangat tangguh secara mental	60,3300	60,930	,559	,868
16. Saya sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaan saya	60,8700	59,306	,585	,867
17. Ditempat kerja, saya tetap tekun meskipun pekerjaan tidak berjalan baik	60,1100	65,978	,315	,876

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RIDHA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Terkadang saya kurang puas atas nikmat yang sedikit	62.52	73.747	.503	.858
2. Jika sedang mendapatkan kesulitan, saya terlupa atas nikmat Tuhan karena terlalu memikirkan kesusahan	62.06	78.259	.409	.861
3. Saya merasa bawah nikmat yang saya peroleh hanya sedikit	61.95	77.664	.464	.858

4. Ketika dalam kondisi keuangan yang sulit, saya merasa frustrasi	62.13	76.377	.588	.853
5. Saya percaya Tuhan memberikan setiap manusia keunikan, tidak mungkin ada yang sama	61.35	84.331	.211	.866
6. Ketika mendapatkan harta atau uang yang sedikit, saya mengeluh	62.01	79.040	.408	.860
7. Saya dapat belajar dari orang-orang yang berbeda dengan saya	61.72	83.355	.227	.866
8. Seringkali saya gelisah memikirkan sesuatu yang buruk akan terjadi	62.79	76.632	.469	.858
9. Saya merasa tidak nyaman berada diantara orang-orang yang berbeda dengan saya	62.21	80.511	.362	.862
10. Saya sering mencemaskan sesuatu yang belum terjadi	62.39	75.250	.624	.851
11. Saya merasa sulit untuk menerima orang lain	62.07	78.167	.604	.854

12. Saya merasa gelisah dalam menghadapi segala sesuatu yang akan terjadi	62.15	77.199	.563	.854
13. Saya ingin orang yang menyakiti saya menderita dan sengsara	61.83	80.789	.391	.861
14. Saya sulit untuk dekat dengan orang yang pernah menyakiti saya	62.54	75.705	.600	.852
15. Saya menghindari orang yang pernah menyakiti saya	62.63	76.397	.543	.855
16. Saya mudah bersedih ketika musibah atau kesulitan menimpa saya	62.82	78.796	.398	.861
17. Saya merasa semua musibah atau kesulitan yang menimpa saya amat berat	62.01	76.838	.578	.854
18. Saya sulit menghilangkan kecemasan atau kesedihan setelah ditimpa musibah atau kesulitan	62.44	75.804	.584	.853

LAMPIRAN 9
HASIL UJI ASUMSI

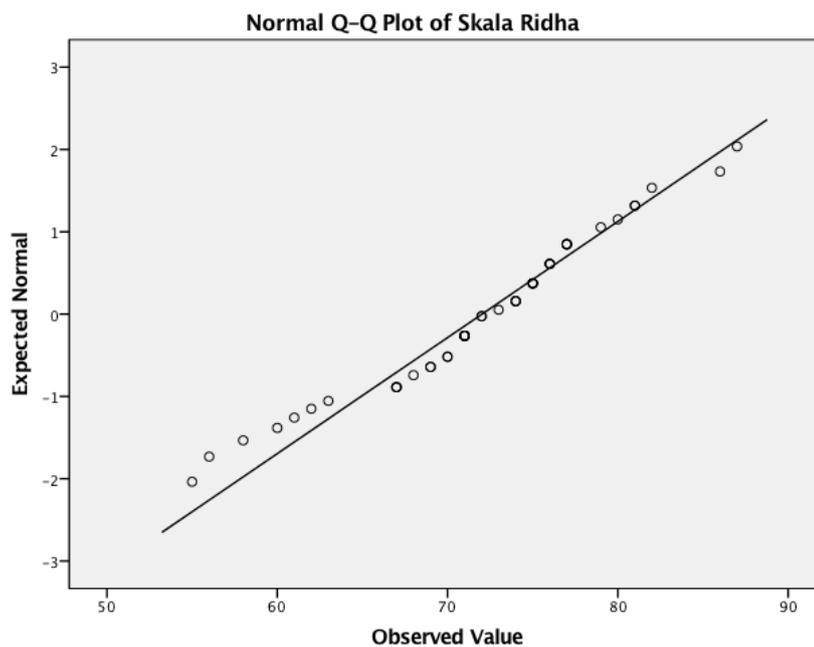
A. UJI NORMALITAS

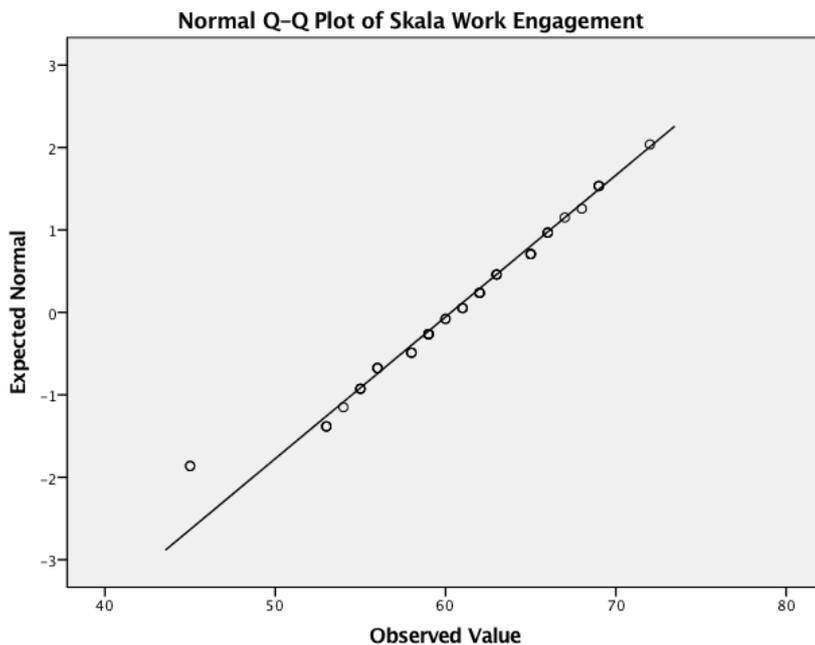
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Skala Ridha	.124	47	.070	.966	47	.181
Skala Work Engagement	.070	47	.200*	.970	47	.264

*. 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.
Skala Work Engagement * Skala Ridha	Between Groups	(Combined)	783.318	23	34.057	1.013	.487
		Linearity	399.844	1	399.844	11.899	.002
		Deviation from Linearity	383.474	22	17.431	.519	.936
Within Groups			772.895	23	33.604		
Total			1556.213	46			

LAMPIRAN 10
HASIL UJI HIPOTESIS

KORELASI ANTARA RIDHA DAN *WORK ENGAGEMENT*

Correlations

		Skala Ridha	Skala Work Engagement
Skala Ridha	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	47	47
Skala Work Engagement	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	47	47

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

LAMPIRAN 11
DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Statistics

		Skala Ridha	Skala Work Engagement
N	Valid	47	47
	Missing	0	0
Percentiles	20	67.00	55.00
	40	71.00	59.00
	60	74.80	62.00
	80	77.00	65.40

RIDHA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	2.1	2.1	2.1
	56	1	2.1	2.1	4.3
	58	1	2.1	2.1	6.4
	60	1	2.1	2.1	8.5
	61	1	2.1	2.1	10.6
	62	1	2.1	2.1	12.8
	63	1	2.1	2.1	14.9
	67	3	6.4	6.4	21.3
	68	1	2.1	2.1	23.4
	69	2	4.3	4.3	27.7

70	2	4.3	4.3	31.9
71	7	14.9	14.9	46.8
72	2	4.3	4.3	51.1
73	1	2.1	2.1	53.2
74	3	6.4	6.4	59.6
75	5	10.6	10.6	70.2
76	3	6.4	6.4	76.6
77	4	8.5	8.5	85.1
79	1	2.1	2.1	87.2
80	1	2.1	2.1	89.4
81	2	4.3	4.3	93.6
82	1	2.1	2.1	95.7
86	1	2.1	2.1	97.9
87	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

WORK ENGAGEMENT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	2	4.3	4.3	4.3
	53	3	6.4	6.4	10.6
	54	1	2.1	2.1	12.8
	55	4	8.5	8.5	21.3
	56	3	6.4	6.4	27.7
	58	3	6.4	6.4	34.0
	59	5	10.6	10.6	44.7
	60	2	4.3	4.3	48.9
	61	3	6.4	6.4	55.3
	62	4	8.5	8.5	63.8
	63	4	8.5	8.5	72.3
	65	4	8.5	8.5	80.9
	66	3	6.4	6.4	87.2
	67	1	2.1	2.1	89.4
	68	1	2.1	2.1	91.5
	69	3	6.4	6.4	97.9
	72	1	2.1	2.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

LAMPIRAN 12
ANALISIS TAMBAHAN

Hasil Uji Korelasi Ridha dan *Work Engagement* berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki

Correlations

		Skala_Rid ha	Skala_ WE
Skala_Rid ha	Pearson Correlation	1	.439**
	Sig. (1-tailed)		.005
	N	34	34
Skala_WE	Pearson Correlation	.439**	1
	Sig. (1-tailed)	.005	
	N	34	34

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

Perempuan

Correlations

		Skala_Rid ha	Skala_ WE
Skala_Rid ha	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (1-tailed)		.003
	N	13	13
Skala_WE	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (1-tailed)	.003	
	N	13	13

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

Hasil Uji Korelasi *Work Engagement* berdasarkan Masa Kerja

< 8 Tahun

Correlations

		Skala_Rid ha	Skala_ WE
Skala_Rid ha	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (1-tailed)		.007
	N	15	15
Skala_WE	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (1-tailed)	.007	
	N	15	15

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

> 8 Tahun

Correlations

		Skala_Rid ha	Skala_ WE
Skala_Rid ha	Pearson Correlation	1	.522**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	32	32
Skala_WE	Pearson Correlation	.522**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	32	32

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

**Hasil Uji Korelasi Ridha dan *Work Engagement* berdasarkan Lama
Menyandang Disabilitas**

Dari Lahir

Correlations

		Skala_Rid ha	Skala_ WE
Skala_Rid ha	Pearson Correlation	1	.566**
	Sig. (1-tailed)		.009
	N	17	17
Skala_WE	Pearson Correlation	.566**	1
	Sig. (1-tailed)	.009	
	N	17	17

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

Tidak Dari Lahir

Correlations

		Skala_Rid ha	Skala_ WE
Skala_Rid ha	Pearson Correlation	1	.512**
	Sig. (1-tailed)		.002
	N	30	30
Skala_WE	Pearson Correlation	.512**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	
	N	30	30

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

LAMPIRAN 13
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



YAKKUM Craft

Alamat Kantor (Street Address) : Jl. Kaliurang Km 13,5 No. E 18 , Desa Besi Yogyakarta, Indonesia
 Telepon / Fax (Telephone / Fax) : (+62) 0274 – 897146
 Alamat Showroom : Jl. Kaliurang Km 13,5 Desa Besi, Yogyakarta, Indonesia
 Telepon (Telephone) : (+62) 0274 – 896631
 E-mail : yakkumcraft@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Yakkum Craft Yogyakarta, menerangkan bahwa mahasiswi berikut :

Nama : NORMA ADDINA
 NIM : 14320224
 Program Studi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
 Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Telah menyelesaikan Penelitian pada :

Tanggal : 5 Februari 2018
 Tempat : Yakkum Craft Yogyakarta
 Tema : Ridha dan Work Engagement pada Pekerja UKM Penyandang Disabilitas

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Sleman, 5 Februari 2018

Hormat Kami
 An. Pengurus

Yuliana

**YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI YOGYAKARTA**

Address : JL. Parangtritis Km 7 Cabean, Panggungharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta 55188

Phone : 0812 5888 933 / 081 5151 272 33

E-mail : yyspenca_mandiri@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 002/YPCMY/Sket/II/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Yogyakarta, menerangkan bahwa mahasiswi berikut :

Nama : NORM A ADDINA
NIM : 14320224
Program Studi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Pendidikan : Strata 1 (S. 1)
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

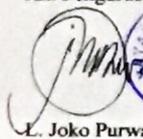
Telah menyelesaikan Penelitian pada :

Tanggal : 03 Februari 2018
Tempat : YAYASAN PENYANDANG CACAT MANDIRI YOGYAKARTA
Tema : Ridha dan Work Engagement pada pekerja UKM Penyandang Disabilitas.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan agar dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Bantul, 03 Februari 2018

Hormat kami
An. Pengurus




L. Joko Purwadi