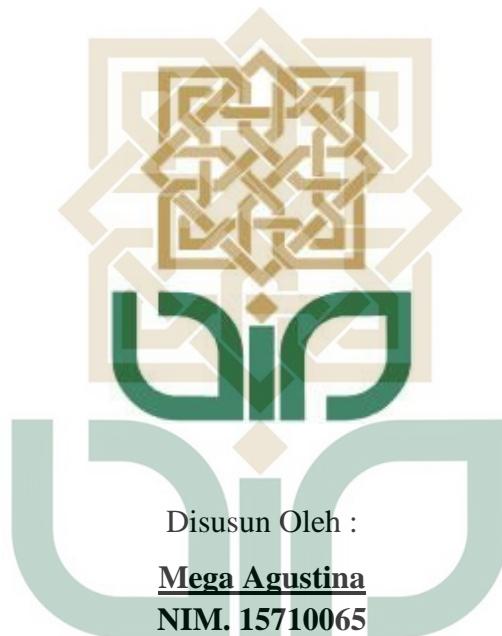


SKRIPSI

**PERAN KEBAHAGIAAN KERJA (*HAPPINESS AT WORK*)
TERHADAP KETERLIBATAN KERJA (*WORK ENGAGEMENT*)
YANG DIMODERASI OLEH KEYAKINAN BERAGAMA
ISLAM (*ISLAMIC RELIGIOUS BELIEF*) PADA PERAWAT RSI
DI JAWA TENGAH**



Disusun Oleh :

Mega Agustina

NIM. 15710065

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Dosen Pembimbing:
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M. Si
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mega Agustina

NIM : 15710065

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Peran Kebahagiaan Kerja (*Happiness at Work*) terhadap Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) yang dimoderasi oleh Keyakinan Beragama Islam (*Islamic Religious Belief*) pada perawat RSI di Jawa Tengah" adalahbenar merupakan karyahasil tulisan peneliti sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apablia di kemudian hari dalam skripsi terbukti ditemukan adanya plagiasi maka penulis siap mempertanggung jawabkannya sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 28 Februari 2020

Yang Menyatakan



Mega Agustina

NIM. 15710065

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'laikum Wr. Wb

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Mega Agustina

NIM : 15710065

Program Studi: Psikologi

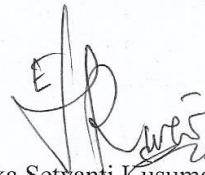
Judul : Peran Kebahagiaan Kerja (*Happiness at Work*) terhadap Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) yang dimoderasi oleh Keyakinan Beragama Islam (*Islamic Religious Belief*) pada perawat RSI di Jawa Tengah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam sidang munaqosah guna memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana strata 1(satu) psikologi.

Wassalamu 'laikum Wr. Wb
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 3 Maret 2020

Pembimbing



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si

NIP. 19750514 200501 2 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-228/1/a/02/DSH/PP.00.904/2020

Tugas Akhir dengan judul

: PERAN KEBAHAGIAAN KERJA (HAPPINES AT WORK) TERHADAP KETERLIBATAN KERJA/WORK ENGAGEMENT YANG DIMODERASI OLEH KEYAKINAN BERAGAMA ISLAM (ISLAMIC RELIGIOUS BELIEF) PADA PERAWAT RSI DI JAWA TENGAH

yang dipersiapkan dan disampaikan oleh:

Nama : MEGA AGUSTINA
Nomor Induk Mahasiswa : 15710065
Telah disajikan pada : Rabu, 18 Maret 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Eka Rulis

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Pengaji I

Muly

Mayrgyna Nurwardoni, S.Psi., M.Psi
NIP. 19810505 200901 2011

Pengaji II

Uz

Ismatul Izzah, S.Th.Ia, M.A.
NIP. 19840703 201502 2 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 18 Maret 2020

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

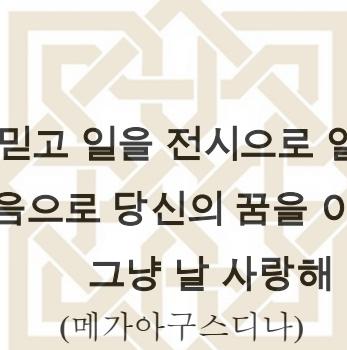
Dekan



Drs. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

MOTTO

“*Just be Yourself*”
“*Love Yourself*”
And
“*Doing everything for Yourself*”
(Mega Agustina)



미래는 꿈을 믿고 일을 전시으로 일하는 사람들에게
달려. 온 마음으로 당신의 꿈을 이루십시오, 내 가

그냥 날 사랑해

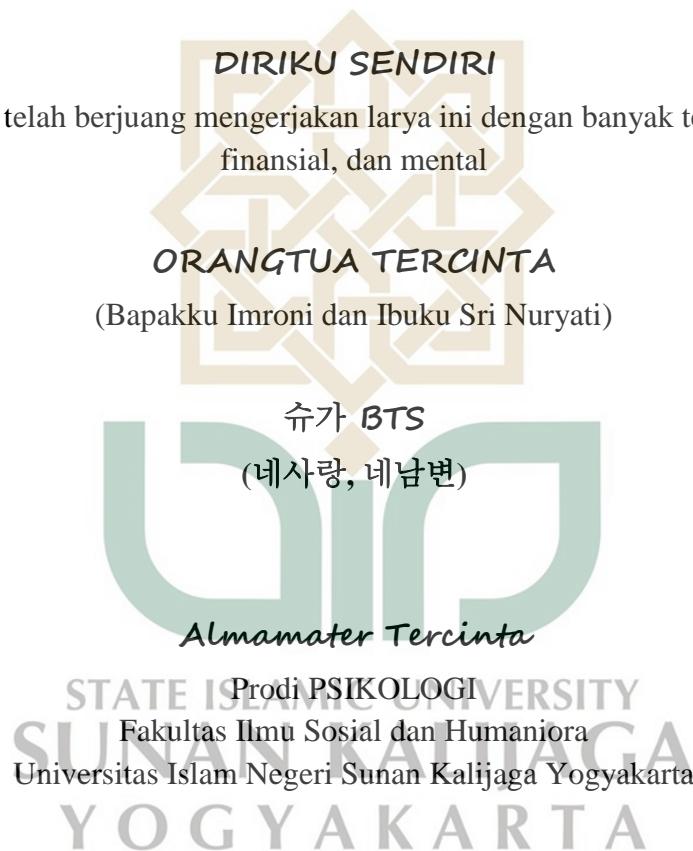
(메가아구스디나)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga karya ini dapat terselesaikan. Dengan penuh kerendahan hati dan ketulusan, karya ini saya persembahkan kepada:



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirabbil 'alamin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT serta Nabi Muhammad SAW atas rahmat dan ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan pembuatan skripsi sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana psikologi (S. Psi).

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kepada para pembaca dapat memberikan kritik maupun saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini selanjutnya. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Maka dengan segenap hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tuaku, bapakku Imroni dan ibuku Sri Nuryati yang telah memberikan kasih sayang dan apapun yang peneliti butuhkan sejak awal kehidupan hingga saat ini, serta selalu menjadi penopang dan pendoa yang selalu setia mendoakan peneliti dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini. Terima kasih bapak dan ibu, semoga ini dapat menjadi sedikit kebanggaan untuk bapak dan ibu.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S. Sos., M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Zidni Immawan Muslimin, S. Psi., M. Psi selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu dan membimbing dalam proses penyelesaian skripsi.
4. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan proses penelitian ini.
5. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M. Psi, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu dan membagi ilmunya dengan berdiskusi dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih ibu sudah memberikan banyak ilmu, inspirasi, dan motivasi, serta dengan sabar membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Mayreyna Nur Wardani, S. Psi., M. Psi, selaku dosen pembahas yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, sehingga penelitian ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Ismatul Izzah, S. Th.I, M. A, selaku dosen penguji II yang telah memberikan masukan dan saran agar penelitian ini menjadi lebih baik.
8. Seluruh dosen prodi psikologi yang telah membagikan ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat, serta seluruh staff tata usaha dan kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan bantuan dalam proses penelitian.
9. Direktur RSI Kota Magelang, RSI Banyubening Boyolali, RSI Sunan Kudus, dan RSI NU Demak beserta para karyawannya, khususnya para perawat yang telah membantu peneliti dalam melakukan pengambilan data penelitian ini hingga selesai.

10. Seluruh personil “The Sompil”, Inna, Rina, Vicky, Hanin, dan Arilia yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta menjadi teman berkeluh kesah dari awal pertemuan hingga saat ini, semoga persahabatan kita tidak akan pernah terhenti hingga akhir hayat, Amin.
11. Anggota BTS (Bangtan Boys), khususnya SUGA yang selalu memberikan semangat ketika aku ingin menyerah lewat lagu-lagu mereka dan penampilan mereka.
12. Teman-teman psikologi, khususnya angkatan 2015 yang selalu saling mengingatkan, menyemangati, dan menjadikan hari-hari masa kuliah lebih berarti.

Akhir kata, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada keluarga, dosen, teman-teman dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih banyak atas kebaikan kalian, dan semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Yogyakarta, 3 Maret 2020
Penulis

Mega Agustina
NIM. 15710065

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
INTISARI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	18
E. Keaslian Penelitian	19
BAB II DASAR TEORI.....	25
A. Keterlibatan Kerja.....	25
1. Pengertian Keterlibatan Kerja	25
2. Faktor Keterlibatan Kerja	26
3. Aspek Keterlibatan Kerja	28
B. Kebahagiaan Kerja	30
1. Pengertian Kebahagiaan Kerja	30
2. Aspek Kebahagiaan Kerja	32
C. Keyakinan Beragama Islam.....	34
D. Dinamika Psikologis.....	38
E. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Identifikasi Variabel Penelitian	45
B. Definisi Operasional Variabel	45
C. Populasi Dan Sampel.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Validitas, Seleksi Item, Dan Reliabilitas	51
F. Metode Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Orientasi Kancah Penelitian	55
B. Persiapan Penelitian.....	61
1. Proses Perijinan	61
2. Pelaksanaan Try Out.....	62
3. Hasil Try Out.....	62
4. Seleksi Item	63
5. Uji Reliabilitas.....	62
C. Pelaksanaan Penelitian	62
D. Analisis Data	66
1. Analisis Deskriptif	67
2. Uji Regresi Sederhana	70
3. Uji Moderate Regression Analysis (MRA)	71
4. Uji Hipotesis	72
E. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
DAFTAR LAMAN	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91
CURRICULUM VITAE	135

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Daftar Rumah Sakit Islam di Jawa Tengah.....	47
Tabel 2.	Daftar <i>Cluster Random Sample</i> Perawat Rumah Sakit Islam di Jawa Tengah.....	48
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala Keterlibatan Kerja	50
Tabel 4.	<i>Blueprint</i> Skala Kebahagiaan Kerja.....	51
Tabel 5.	Distribusi Item Skala Kebahagiaan Kerja Setelah Uji Coba	63
Tabel 6.	Distribusi Item Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba...	64
Tabel 7.	Reliabilitas Skala Setelah Uji Coba	65
Tabel 8.	Jumlah Informasi Subjek	67
Tabel 9.	<i>Descriptive Statistic</i>	68
Tabel 10.	Kategori Skor Kebahagiaan Kerja	69
Tabel 11.	Kategori Skor Keterlibatan Kerja	70
Tabel 12.	Uji Regresi Sederhana.....	71
Tabel 13.	Uji <i>Moderate Regression Analysis</i>	71
Tabel 14.	Interaksi Antar Variabel Terhadap Keterlibatan Kerja	71

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Dinamika Hubungan Antara Kebahagiaan Kerja dan Keterlibatan Kerja, dengan Keyakinan Beragama sebagai Moderator	44
Gambar 2.	Grafik Deskripsi Statistik	69
Gambar 3.	Grafik Kategori Skor Kebahagiaan Kerja	69
Gambar 4.	Grafik Kategori Skor Keterlibatan Kerja	70



DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN 1: TRY OUT	91
1. Skala Kebahagiaan Kerja.....	92
2. Skala Keterlibatan Kerja	94
3. <i>Professional Judgement</i>	97
4. Tabulasi data <i>Try Out</i> Skala Kebahagiaan Kerja.....	98
5. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kebahagiaan Kerja.....	102
6. Daftar Analisis Item Skala Keterlibatan Kerja	102
7. Tabulasi data <i>Try Out</i> Skala Keterlibatan Kerja.....	105
8. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja	107
9. Daftar Analisis Item Skala Keterlibatan Kerja	107
B. LAMPIRAN 2: PENGAMBILAN DATA	109
1. Skala Kebahagiaan Kerja.....	110
2. Skala Keterlibatan Kerja	112
3. Tabulasi Data Skala Kebahagiaan Kerja	114
4. Tabulasi Data Skala Keterlibatan Kerja.....	122
5. Hasil Deskripsi Statistik.....	129
6. Analisis Regresi Sederhana	129
7. Hasil Uji <i>Moderate Regression Analysis</i>	130
8. Surat Balasan RSI Kota Magelang	132
9. Surat Balasan RSI Sunan Kudus.....	133
10. Surat Balasan RSI NU Demak.....	134

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**THE ROLE OF HAPPINESS AT WORK TOWARD WORK
ENGAGEMENT MODERATE BY ISLAMIC RELIGIOUS BELIEF
ON NURSES OF RSI (RUMAH SAKIT ISLAM) IN CENTRAL
JAVA**

Mega Agustina
NIM. 15710065

ABSTRACT

This study is aims to determine the extent to which happiness at work influences work engagement that moderated by Islamic religious belief for nurses working in RSI (Rumah Sakit Islam) at Central Java. The research subject were 228 nurses that working in the RSI (Rumah Sakit Islam) in Central Java. The sampling technique used is cluster random sampling. Measurement were made using happiness at work scale and work engagement scale. The statistical analysis technique method used is Moderate Regression Analysis (MRA). The result show $R^2 = 0,586$ with a significan level $p = 0,000 (<0,05)$, meaning that there is a correlation between happiness at work that is reinforced by Islamic religious belief, the hypothesis in this study is accepted.

Keywords: Happiness at Work, Work Engagement, Islamic Religious Belief

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PERAN KEBAHAGIAAN KERJA (*HAPPINESS AT WORK*)
TERHADAP KETERLIBATAN KERJA(*WORK ENGAGEMENT*)
YANG DIMODERASI OLEH KEYAKINAN BERAGAMA
ISLAM (*ISLAMIC RELIGIOUS BELIEF*) PADA PERAWAT RSI
DI JAWA TENGAH**

Mega Agustina
NIM. 15710065

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kebahagiaan kerja (*Happiness at Work*) berpengaruh terhadap keterlibatan kerja (*Work Engagement*) yang dimoderasi oleh keyakinan beragama Islam (*Islamic Religious Belief*) pada perawat Rumah Sakit Islam di Jawa Tengah. Subjek penelitian berjumlah 228 perawat yang bekerja di RSI wilayah Jawa Tengah. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja. Metode analisis statistik yang dipakai adalah *Moderate Regression Analysis* (MRA). Hasil analisis statistik menunjukkan R^2 sebesar 0,586 dengan taraf signifikansi $p = 0,000 (<0,05)$, berarti bahwa terdapat korelasi antara kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja yang diperkuat oleh keyakinan beragama Islam, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Kebahagiaan Kerja, Keterlibatan Kerja, Keyakinan Beragama Islam

**SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Akhir-akhir ini, teknologi sudah berkembang pesat di antara para pesaing global. Berbagai perusahaan telah menerapkan sistem kerja berbasis teknologi, bahkan tenaga manusia yang digunakan sudah berkurang karena digantikan oleh mesin. Namun, sehebat apapun teknologi yang digunakan dalam perusahaan, tetap membutuhkan campur tangan manusia dalam pengoperasiannya.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menjalankan suatu perusahaan disamping sumber daya alam dan modal. Bahkan dalam slogan *Union Carbide* (Werther & Davis, 1996) disebutkan bahwa “*Assets make thing possible, people make things happen*”, yang artinya aset membuat sesuatu menjadi mungkin, tetapi manusia membuat sesuatu itu terjadi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan masing-masing yang akan dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tentunya dipengaruhi oleh peran para karyawan yang merupakan komponen penting dalam mencapai suatu tujuan bersama di lingkungan kerja. Tanpa adanya karyawan di suatu perusahaan,

maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi adalah adanya keterlibatan kerja pada karyawan. Keterlibatan kerja memiliki peran penting bagi kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan. Keterlibatan kerja menurut Schaufeli et al (2002) merupakan sebuah kondisi pikiran yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dan ditandai dengan semangat (*vigour*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan (*absorbtion*). Sedangkan keterlibatan kerja menurut Kahn (1990) adalah ekspresi karyawan baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja cenderung memiliki semangat dalam bekerja, mengabdi kepada tempat kerjanya dengan cara bersungguh-sungguh dan berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerjanya menjadi optimal.

Keterlibatan kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu semangat (*vigour*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan (*absorbtion*). Semangat ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Aspek kedua yaitu pengabdian, yang ditandai oleh adanya rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Sedangkan aspek ketiga, yaitu

penyerapan ditandai dengan konsentrasi penuh dan asyik dalam pekerjaan, di mana waktu berlalu dengan cepat, serta kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli et al, 2002; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008).

Keterlibatan kerja dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, karena pekerja yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih semangat serta mengerahkan seluruh energi yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan terkadang hasil kerjanya melebihi target yang telah ditentukan. Pekerja yang memiliki keterlibatan kerja, terkadang tidak menyadari bahwa waktu telah berlalu karena mereka terlena dengan pekerjaannya sehingga hanya berfokus pada apa yang dilakukan tanpa memperhatikan hal lainnya. Kualitas pekerjaan dan hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja yang memiliki keterlibatan kerja juga berpengaruh terhadap organisasi, yaitu meningkatkan pertumbuhan dan produktivitas organisasi, semakin berkualitas pekerja dan hasil kerjanya, maka pertumbuhan dan produktivitas perusahaan juga akan meningkat (Agyeman & Ofei, 2013; Engerlbrecht, Heine, & Mahembe, 2014; Moura, Orgambidez-Ramoz, & Goncalves, 2014; Breevaart et al, 2016).

Faktanya, keterlibatan kerja berperan sangat penting dalam pencapaian kesuksesan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi, sebanyak 480% lebih berkomitmen untuk membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan, 250%

merekomendasikan perbaikan-perbaikan kepada perusahaan, 370% lebih besar kemungkinan untuk merekomendasikan perusahaan sebagai tempat bekerja kepada orang lain dibandingkan karyawan yang biasa-biasa saja. Namun fakta yang lebih menakutkan yaitu bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan rendah 4 kali lebih mungkin berhenti dari pekerjaannya. Tahun 2013, disebutkan bahwa 7 dari 10 karyawan merupakan karyawan yang tidak memiliki rasa keterlibatan dengan perusahaan (www.tomcifile.com, diunduh 6 Februari 2019).

Berdasarkan hasil survei Dale Carnegie “*Employee Engagement Among Millennials*” yang menyertakan 1.200 narasumber ditemukan bahwa 9% karyawan Millennials menolak terlibat/*dissengaged* dengan perusahaan, sebanyak 66% tenaga kerja hanya terlibat sebagian/*partially-engaged*, sebanyak 1 dari 4 yang *engaged*, dan 64% terlibat sepenuhnya yang kemungkinan hanya bertahan setidaknya setahun kedepan. Sebaliknya, 60% berencana mengundurkan diri apabila merasa *dissengaged* dengan perusahaan (www.motivasikaryawan.co.id, diunduh 6 Februari 2019).

Berdasarkan hasil *survey Gallup's Global Workplace Analytics* mengenai keterlibatan kerja, disebutkan bahwa 87% karyawan di dunia tidak merasakan keterlibatan kerja, sedangkan di Indonesia, hanya 8% pekerja yang merasakan keterlibatan, 77% pekerja tidak merasakan terlibat dengan pekerjaannya, dan 15% pekerja di Indonesia tidak terlibat dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja sangat berperan penting dalam peningkatan perusahaan, karena berdasarkan *survey*, ditemukan bahwa perusahaan dengan indeks keterlibatan kerja tinggi, memperoleh laba sebesar 147%, menurunkan tingkat kegagalan produksi hingga 41%, menekan kecelakaan kerja hingga 48%, menurunkan angka pencurian dalam perusahaan hingga 28%, menurunkan tingkat *turnover* karyawan hingga 65%, serta menurunkan tingkat absensi hingga 37% (Marajohan, 2017).

Keterlibatan kerja telah mendapatkan perhatian dalam dekade terakhir di lingkup bidang akademik, karena konsep keterlibatan kerja masih menjadi hal baru dimana penelitian mengenai keterlibatan kerja masih sedikit dilakukan, oleh karena itu perlu dilakukan studi lebih lanjut untuk menggali fondasi teori, aplikasi, dan anteseden, serta konsekuensinya. Pada saat ini, organisasi sangat membutuhkan adanya keterlibatan karyawan yang membuat organisasi berjalan dengan baik. Kata kunci “keterlibatan kerja” telah menghasilkan lebih dari dua juta klik di *World Wide Web*, bahkan hampir semua perusahaan konsultan utama menawarkan alat asesmen yang mengidentifikasi *driver* dan program berikutnya untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan (Saks, 2006; Bakker & Schaufeli, 2008).

Menurut Smulders (Indrianti & Hadi, 2012), terdapat beberapa jenis pekerjaan yang menuntut keterlibatan kerja yang tinggi, yaitu *entrepreneurs*, guru, manajer, artis, pelayan, dan perawat. Jenis pekerjaan tersebut memiliki kesamaan, yaitu berhubungan dengan pelayanan. Menurut Kuntari (2015),

pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bukanlah pekerjaan yang mudah. Bagi seorang perawat, pelayanan kesehatan harus menjadi prioritas utama sebagai bentuk dari tuntutan pekerjaan. Pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan membutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi agar kualitas pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik.

Perawat berperan penting dalam melayani kesehatan pasien, karena selama 24 jam perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Perawat merupakan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak dibandingkan tenaga kerja lainnya yang berada di rumah sakit, yaitu hampir lebih dari 50% karyawan di rumah sakit adalah perawat, sehingga dibutuhkan perawat yang mempunyai keterlibatan kerja agar tetap optimal dalam bekerja walaupun dalam jangka waktu yang lama (Wulandari & Ratnaningsih, 2016). Oleh karena itu, perawat diharuskan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka agar dapat memberikan pelayanan prima kepada pasien. Perawat yang memiliki keterlibatan kerja cenderung senang hati melakukan pekerjaannya dan tidak merasa terpaksa, sehingga mereka dapat melayani pasien dengan sungguh-sungguh.

Permasalahan yang dihadapi saat ini yaitu rasio antara perawat dengan pasien yang dirawatnya. WHO menetapkan standar rasio ideal perawat dengan pasien adalah 1:200. WHO di Indonesia mencatat bahwa rasio antara perawat dan pasien adalah sebesar 1:375 (Indrianti & Hadi, 2012). Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat menangani pasien melebihi rasio

yang seharusnya, sehingga tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat menjadi lebih besar. Tuntutan pekerjaan merupakan salah satu faktor dari keterlibatan kerja. Jika tuntutan pekerjaan yang tinggi dibiarkan secara terus menerus, maka berakibat pada menurunnya keterlibatan kerja yang dimiliki oleh perawat dalam menangani dan merawat pasien.

Jumlah perawat di Indonesia adalah 296.876, dan jumlah perawat tertinggi adalah di wilayah Jawa Tengah, yaitu 35.773. Rasio perawat pada tahun 2016 secara nasional adalah 113,40 per 100.000 penduduk, angka tersebut masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk dan belum mencapai target sebelumnya (tahun 2014), yaitu 158 per 100.000 penduduk. Terdapat delapan provinsi dengan rasio perawat yang sudah memenuhi target 2019, yaitu DKI Jakarta, Kalimantan Timur, Kepulauan Bangka Belitung, Aceh, Maluku, Sulawesi Utara, Bengkulu dan Jambi. Provinsi dengan rasio perawat terendah yaitu Lampung (48,90 per 100.000), Jawa Barat (69,9 per 100.000), dan Banten (72,1 per 100.000) (infodatin, 2017).

Berdasarkan survei *work engagement* (Yanti, Nashori, & Faraz, 2018) yang dilakukan pada perawat di Sulawesi Selatan, dari 58 perawat, sebanyak 12,8% memiliki *work engagement* yang rendah, sebanyak 75,86% sedang, dan 12,06% berkategori tinggi. Berdasarkan informasi tersebut, diketahui bahwa perawat yang memiliki keterlibatan kerja rendah dan sedang jauh lebih banyak dibandingkan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, hal tersebut menarik untuk diteliti lebih

jauh dan perlu menjadi perhatian pihak rumah sakit untuk menyusun langkah perbaikan dan pemberdayaan dari unsur sumber daya manusia (perawat).

Survei *work engagement* oleh Kusumandaru (2017) dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Islam Klaten, termasuk perawat. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa dari 154 responden, yang memiliki *work engagement* sangat tinggi berjumlah 2 (1,3%), responden penelitian dengan jumlah paling banyak adalah responden dengan kategori normal atau sedang yaitu berjumlah 75 (48,7%). Berdasarkan hasil yang diperoleh, menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *work engagement* dalam kategori normal.

Keterlibatan kerja disebabkan oleh faktor sumberdaya pekerjaan (*job resources*), tuntutan pekerjaan (*job demand*), dan sumberdaya personal (*personal resources*). Sumberdaya pekerjaan terdiri dari otonomi pekerjaan, dukungan sosial dan pengawasan, umpan balik kinerja, kesempatan untuk belajar dan berkembang, jenis pekerjaan, rasa tanggung jawab, kepemimpinan transformasional, nilai yang sesuai, dan keadilan organisasi. Sedangkan sumber daya personal yaitu mengenai kestabilan emosi, harga diri, pencapaian prestasi, efikasi diri, fleksibilitas dan penyesuaian diri, serta optimisme. Sedangkan tuntutan pekerjaan merupakan aspek fisik, sosial, atau organisasi yang membutuhkan upaya fisik atau psikologis yang berkelanjutan (Xanthopoulou et al, 2007; Schaufeli, 2011).

Keterlibatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Menurut Bakker & Schaufeli (2008), untuk menyelesaikan tugas kerja dengan baik, karyawan membutuhkan kebahagiaan dan kepuasan yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Field & Buitendach (2011) mengenai kebahagiaan, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional, ditemukan bahwa kebahagiaan dapat memprediksi keterlibatan kerja. Kebahagiaan kerja memiliki pengaruh terhadap organisasi, salah satunya pada keterlibatan kerja (Fisher, 2010). Berdasarkan penemuan dari Pryce-Jones (2010), pekerja yang bahagia sebanyak 108% lebih terlibat dengan pekerjaan dibandingkan pekerja yang tidak bahagia.

Orang yang bahagia adalah orang yang lebih banyak memiliki perasaan positif. Menurut Golparvar & Abedini (2014), kebahagian merupakan perasaan positif, kurangnya perasaan negatif dan perasan umum mengenai kepuasan hidup. Dalam lingkungan kerja, kebahagiaan dinyatakan sebagai perasaan positif yang berhubungan dengan penggunaan sumberdaya yang ada secara optimal untuk mengatasi tantangan yang dihadapi selama bekerja. Menurut Pryce-Jones (2010), kebahagiaan kerja merupakan pola pikir yang memungkinkan untuk bekerja secara maksimal dan meraih prestasi dengan memperhatikan pasang surut saat bekerja sendiri atau dengan orang lain. Sedangkan menurut Fisher (2010), kebahagiaan kerja merupakan penilaian yang menyenangkan (sikap positif) atau pengalaman yang menyenangkan di tempat kerja. Artinya bahwa seseorang yang

bahagia di tempat kerja cenderung menggunakan sumber daya yang dimilikinya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih baik.

Seseorang yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja maka tingkat keterlibatan kerja yang dimilikinya akan tinggi (Field & Buitendach, 2011; Gulyani & Sharma, 2018). Kebahagiaan dapat memicu perilaku positif pada pekerja yang ditunjukkan dengan adanya keterlibatan kerja. Seseorang yang bahagia menjadi lebih positif, menanggapi permasalahan yang terjadi di tempat kerja dengan lebih positif, dan lebih siap menghadapi tantangan yang diterimanya selama bekerja.

Kebahagiaan dan perilaku-perilaku positif di tempat kerja disebabkan salah satunya karena memiliki keyakinan beragama. Keyakinan beragama memiliki hubungan yang signifikan dengan kesehatan mental yang mempengaruhi pikiran dan perilaku. Agama dapat menjamin keamanan orang-orang, memberdayakan etika, kesenjangan emosional, dan spiritual dalam masyarakat dan individu. Agama juga menciptakan pangkalan aman bagi manusia sehingga mereka dapat bertahan melawan masalah dan kehidupan mereka, menjaga dari kekhawatiran moral, dan menyediakan lahan untuk mengembangkan bakat manusia (Mehdad & Iranpour, 2014; Najafi & Jafari, 2018; Golmakani, Rezaei, & Mazloum, 2016). Artinya, bahwa seseorang yang memiliki keyakinan beragama cenderung lebih bahagia dan berperilaku secara positif baik dalam kehidupan pribadi, sosial dan pekerjaannya.

Agama dalam bahasa Arab sering diartikan sebagai “*din*” yang berarti kebiasaan, tunduk, pembalasan, menguasai (Sodikin, 2003; Miswanto, 2012). Agama merupakan suatu aturan yang berasal dari Tuhan sebagai pedoman dalam kehidupan manusia yang harus ditaati dalam bentuk ritual atau peribadatan agar mencapai kehidupan yang bahagia baik di dunia maupun di akhirat (Sodikin, 2003; Miswanto, 2012; Haris, 2013; Haryanto, 2016). Jadi, agama dijadikan sebagai pedoman hidup dalam kehidupan pribadi maupun sosial. Pedoman hidup tersebut membuat manusia menjadi lebih teratur dan tertata dengan baik. Seseorang yang melakukan sesuatu atas dasar pedoman hidupnya, telah dijamin bahwa ia akan merasakan kebahagiaan baik di dunia sekarang maupun di akhirat nantinya.

Dalam agama Islam, bekerja merupakan bagian dari ibadah. Para umatnya tidak diperkenankan hanya mencari untuk kepentingan akhirat saja atau dunia saja, namun harus seimbang di antara keduanya. Salah satu karakteristik agama Islam adalah *Rabbaniyah Al-Ghayah* (Rabbaniyah dalam tujuan), yang artinya bahwa segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia senantiasa agar mendapat keridhaan Allah SWT, bahkan tujuan yang bersifat *social humanity* seperti bekerja keras agar berhasil. Hal tersebut tujuan akhirnya adalah agar segala sesuatu berada dalam nanungan ridha Allah (Miswanto, 2012). Allah menyuruh kita (umat Islam) untuk berterbaran di muka bumi guna mencari rizki-Nya, yaitu dengan bekerja seperti dalam firman Allah dalam Al-Qur'an:

وَقُلِّا عَمَلُواْ فَسَيَرَبُّ الْهُمَّا كُمْوَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۝ وَسَرُّدُوْنَ إِلَى الْعِلْمِ مَا لَعَيْبُوْلَهُ

هَدَّةٌ فِي بَيْنِ كِمِيَّا كُتُّمْتَعْمَلُوْنَ

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105)

قُلْيَقُوْمَا عَمَلُواْ عَلَيْمَكَاتِكُمْبِإِنْعَمِلٌ ۝ سَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

“Katakanlah: Hai kamumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui” (QS. Az-Zumar: 39)

Keterlibatan kerja yang dimiliki oleh seorang Muslim harus tinggi, mengingat bahwa tujuan dari bekerja adalah untuk beribadah dan memperoleh pahala dari-Nya. Umat Muslim tidak dianjurkan untuk bermalas-malasan dalam berusaha demi kepentingan dunia dan akhirat. Makna kebaikan di dunia adalah salah satunya dengan keseriusan kita dalam bekerja untuk mewujudkan hasil dengan kualitas terbaik bagi dirinya maupun tempat kerjanya. Kualitas terbaik bagi diri adalah penampilan, kejujuran, tanggung jawab, rasional, cerdas, cepat, akurat, disiplin, amanah dan sebagainya. Sedangkan kualitas bagi tempat kerja adalah berupa produk atau jasa bagi orang lain agar terpuaskan hatinya (Sanusi, 2006; Syed & Ali, 2010). Hal tersebut juga merupakan sabda dari Rasulullah, Nabi Muhammad saw yang dituliskan dalam Hadist:

اَخْرِصْ عَلَىٰ مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

“Bersemangatlah melakukan hal yang bermanfaat untukmu dan meminta tolonglah pada Allah, serta janganlah engkau malas” (HR. Muslim) (Redaksi, 2017).

مَنْ أَمْسَى كَالًا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَعْفُورًا لَهُ

“Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya” (HR. Thabranji) (Sanusi, 2006).

Berdasarkan kutipan dari ayat Al-Qur'an dan Al-Hadist mengenai pekerjaan, maka telah diketahui bahwa Allah SWT dan Rasulullah saw memerintahkan umat Islam untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, keterlibatan kerja umat Islam harus tinggi, karena umat Islam memiliki keyakinan bahwa bekerja merupakan perintah dari Allah SWT dan Rasulullah saw yang memberikan banyak manfaat bagi mereka setelah menjalankan kewajiban beribadah. Bekerja dengan sungguh-sungguh berarti mencurahkan semua energi, pikiran, kemampuan yang dimilikinya untuk bekerja, sehingga orang yang memiliki keyakinan terhadap Allah, maka keterlibatan kerjanya akan tinggi.

Tidak hanya pada keyakinan beragama Islam, namun semua agama juga mengajarkan untuk tidak berpangku tangan dan hanya beribadah saja. Dalam agama lain pun diajarkan untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Contohnya adalah agama *Protestan Calvin* yang menyuruh

umatnya untuk bekerja keras, bersungguh-sungguh, dan menjauhi kemalasan dalam banyak hal, agar dapat mendorong perkembangan ekonomi secara positif (Nadjib, 2013; Janah, 2018).

Berdasarkan penelitian dari Rezapour et al (2016), sebagian besar perawat menemukan makna dalam bekerja dengan mengandalkan keyakinan beragama dan motivasi kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan pada perawat di Iran, ditemukan bahwa perawat Iran menganggap merawat pasien sebagai cara menyembah Allah. Perawat yang memiliki tingkat keyakinan beragama, menunjukkan motivasi yang lebih besar untuk bekerja dan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi karena menganggap pekerjaan mereka merupakan tugas Ilahi. Oleh karena itu, keyakinan beragama Islam dapat menjadi motivasi tersendiri dalam bekerja, karena tujuan kerja sendiri bukan hanya untuk kepentingan dunia, namun juga kepentingan akhirat.

Berdasarkan survei keterlibatan kerja yang dilakukan oleh Saputra dan Widawati (2018) pada perawat di Bandung yang beragama Islam, sebanyak 78 perawat memiliki *engagement* yang tinggi. Keyakinan beragama Islam berperan sebagai salah satu dari *Character Strength* yang dimiliki perawat dalam bekerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, mereka mengatakan bahwa perawat meyakini bahwa segala sesuatu yang terjadi selama bekerja atau kendala yang dihadapi seperti mendapatkan teguran dokter atau dimarahi pasien tidak lepas dari kehendak Allah SWT. Selain itu, mereka juga meyakini bahwa

setiap tindakan yang mereka lakukan selama bekerja akan dimintai pertanggung jawaban di sisi Allah SWT. Oleh karena itu, dalam bekerja mereka senantiasa melakukan dan memberikan yang terbaik

Selain dalam pekerjaan, Islam juga menjamin para umatnya merasakan kebahagiaan dalam hidupnya, termasuk dalam bekerja. Umat Islam yang yakin dan percaya kepada Allah, maka akan diberikan ketenangan hati dan pikiran. Bagi umat Muslim yang menjalankan apa yang diperintahkan dan menjauhi larangan-Nya, maka akan diberikan kehidupan yang baik oleh Allah SWT, seperti dalam firman-Nya dalam Al-Qur'an:

مَنْعَمِلَ صَلِحَّا مَنْذَرٌ وَأَنْشَوْهُ مُؤْمِنُ قَلْبٌ حَيَّةٌ طَيِّبَةٌ وَلَتَجْزِيَنَّهُمَا جَرْهُمَا حَسِّاً

سِنِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik.”(QS. An-Nahl: 97)

قُلْ يَعْبَادُ الَّذِينَ إِيمَنُوا أَنَّهُمْ أَنْفَوْا إِنَّمَا يُكْرِمُ اللَّهُ يَعْلَمُ مَا يَعْمَلُونَ فِي الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَأَنَّمَا يُؤْمِنُونَ بِهِنْدِ الْدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَأَنَّمَا يُكْرِمُ اللَّهُ يَعْلَمُ سَعْيَ إِنَّمَا يُوْفَى الصَّيْرُونَ جَرْهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ

“Katakanlah: “Hai hamba-hamba-Ku yang beriman, bertakwalah kepada Tuhamu”. Orang yang berbuat baik di dunia ini memperoleh kebaikan. Dan bumi Allah adalah luas. Sesungguhnya yang hanya orang-orang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas”(QS. Az-Zumar:10)

Islam telah menjamin bahwa umatnya akan merasakan kebahagiaan, dan menjauhkan dari hal-hal dan perasaan negatif (Mehdad & Iranpour, 2014; Najafi & Jafari, 2016). Agama Islam dapat memberikan kebahagiaan bagi umatnya sesuai dengan janji yang telah difirmankan Allah dalam Al-Qur'an, sehingga umat Islam yang bebuat kebaikan di dunia, akan dijamin memperoleh kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat, begitupun dalam bekerja, bagi umat Islam yang bekerja dengan sungguh-sungguh karena alasan beribadah dan mencari rezeki-Nya, maka akan merasakan kebahagiaan dalam menjalani pekerjaannya. Sesuai dalam nubuwah *Islam rahmatan lil 'alamin* yang berfungsi sebagai penunjuk jalan yang benar dalam kehidupan dunia maupun akhirat, dan kebebasan untuk menggunakan potensi yang diberikan Allah secara tanggung jawab (Ghazali, 2013; Haryanto, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hossain & Rizvi (2017) mengenai hubungan keyakinan beragama dan kebahagiaan di Oman, ditemukan bahwa keyakinan beragama dapat meningkatkan kebahagiaan seseorang. Seseorang yang memiliki keyakinan beragama, mereka mengaitkan agama dengan urusannya, baik dalam pekerjaan maupun urusan lain di kehidupannya (Wieting, 1975). Menurut Wu, Rafiq, & Chin (2017), muslim melihat pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan dan melihat segala tantangan secara keseluruhan. Para umat Islam menganggap segala permasalahan seperti beban kerja yang berlebihan, lembur, keluhan pasangan, masalah keuangan

keluarga bersumber dari Allah SWT, sehingga mereka yakin bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan memberikan kepuasan baginya sebagai kehendak dari Allah. Percaya kepada Allah berarti berbagi semua masalah dengan-Nya, menciptakan perasaan positif dan penerimaan diri di tempat kerja. Keyakinan beragama Islam dapat berperan sebagai moderator yang mengurangi atau memperkuat tautan sikap-perilaku di antara karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, ditemukan bahwa salah satu faktor keterlibatan kerja adalah adanya kebahagiaan kerja. Kebahagiaan kerja dapat meningkatkan sikap kerja yang positif, yaitu keterlibatan kerja pada perawat yang memiliki keyakinan beragama Islam. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin menguji peran kebahagiaan kerja terhadap keterlibatan kerja dengan adanya moderasi keyakinan beragama Islam pada perawat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah ditemukan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah: Bagaimana peran keyakinan beragama Islam sebagai moderator antara kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kebahagiaan kerja (*happiness at work*)

terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dimoderasi oleh keyakinan beragama Islam (*Islamic religious belief*).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kaitan dari mata kuliah psikologi industri dan organisasi, sehingga diharapkan bagi pihak yang berkepentingan dapat memahami dan menambah pengetahuan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi organisasi atau perusahaan terutama bagian sumber daya manusia. Khususnya apabila penelitian ini dapat memberikan kontribusi tentang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai keterlibatan kerja. Bagi pihak rumah sakit, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tingkat keterlibatan kerja, kebahagiaan kerja, dan keyakinan beragama Islam yang dialami oleh para perawat agar mereka menyadari bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kebahagiaan kerja agar kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien menjadi lebih baik.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Gulyani dan Sharma (2018) dengan judul “*Total Reward Component and Work Happiness in New Venture: The Mediating Role of Work Engagement*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh persepsi total penghargaan terhadap kebahagiaan kerja ($R^2=0,24$). Sedangkan penghargaan moneter dan kebahagiaan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan ($R^2=0,001$), penghargaan material memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan kerja ($R^2=0,020$), dan penghargaan non moneter juga memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan kerja ($R^2=0,033$).

Persepsi total penghargaan juga memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja ($R^2=0,034$). Keterlibatan kerja juga berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja ($R^2=0,061$). Sedangkan peran keterlibatan kerja sebagai mediator antara hubungan persepsi total penghargaan dan kebahagiaan kerja yaitu ($Z=2,23$). Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan baru berbasis teknologi di India. Sampel berjumlah 500 karyawan dan hanya 201 yang dianalisis.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Field dan Buitendach (2011), dengan judul “*Happiness, Work Engagement, and Organizational Commitment of Support Staff at A Tertiary Education Institution in South Africa*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan keterlibatan kerja ($p\leq0,01$) dan kebahagiaan ($p\leq0,01$). Komitmen organisasi afektif berhubungan

signifikan terhadap kepuasan hidup ($p \leq 0,05$). Keterlibatan kerja berhubungan signifikan dengan kesejahteraan ($p \leq 0,01$) dan kepuasan hidup ($p \leq 0,05$).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa SWB dan keterlibatan kerja dapat memprediksi komitmen organisasional afektif ($F=26.191$, $p \leq 0,01$ dan $R^2=0,398$). Keterlibatan kerja dari tiga variabel bebas mempunyai nilai prediksi yang paling signifikan terhadap komitmen organisasi afektif ($\beta=0,549$ dan $p \leq 0,01$). Kebahagiaan memiliki nilai prediktif kedua terhadap komitmen organisasi afektif ($\beta = 0,167$ dan $p \leq 0,05$).

Penelitian berikutnya telah dilakukan oleh Joo dan Lee (2017) dengan judul “*Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-being*”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis terhadap kebahagiaan kerja karyawan (keterlibatan kerja), karir (kepuasan karir), dan kehidupan (kesejahteraan subjektif). Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja ($\gamma_{12} = 0,83$) dan kesejahteraan subjektif ($\gamma_{32} = 0,31$). Sedangkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karir ($\gamma_{22} = 0,38$).

Penelitian selanjutnya telah dilakukan oleh Goldenhuys, Laba, dan Venter (2014) dengan judul “*Meaningful Work, Work Engagement, and Organizational Commitment*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasional positif (0,54), dengan

keterlibatan kerja (0,64), serta berhubungan negatif dengan komitmen organisasional negatif (-0,118). Komitmen organisasional negatif berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja (-0,10), dan komitmen organisasional positif berhubungan positif dengan keterlibatan kerja (0,68). Sedangkan peran keterlibatan kerja sebagai mediator hubungan antara kebermaknaan dan komitmen organisasional adalah sebesar 95%.

Penelitian selanjutnya oleh Moura, Orgambidez-Ramos, & Goncalves (2014) dengan judul *“Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Result From Portugal”*. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara ambiguitas dan konflik peran dengan kepuasan kerja ($R=-0,35$, $p<0,01$), dan dengan keterlibatan kerja ($R=-0,47$, $p<0,05$). Sedangkan keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja ($R=0,49$, $p<0,01$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian berikutnya telah dilakukan oleh Engelbrecht, Heine, dan Mahembe (2014) dengan judul *“The Influence of Ethical Leadership on Trust and Work Engagement: An Exploratory Study”*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kepercayaan terhadap keterlibatan kerja ($t=2,47$; $p<0,05$). Kepemimpinan etis dan keterlibatan kerja ($t=2,27$; $p<0,05$). Sedangkan kepemimpinan etis dan kepercayaan ($t=12,49$; $p<0,05$).

Penelitian selanjutnya telah dilakukan oleh Abdelhadi dan Drach-Zahavy (2011) dengan judul *“Promoting Patient Care: Work Engagement as A Mediator Between Ward Service Climate and Patient-Centred Care”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan lingkungan memiliki hubungan positif dengan perilaku PCC ($r=0,26$; $p<0,01$) dan dengan keterlibatan kerja ($r=0,54$; $p<0,01$). Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan perilaku PCC ($r=0,38$; $p<0,01$).

Penelitian berikutnya oleh Hossain & Rizvi (2017) dengan judul *“Relationship between Religious Belief and Happiness in Oman: A Statistical Analysis”*. Penelitian tersebut melibatkan 355 sampel dengan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk melihat peran keyakinan beragama, usia, tingkat pendidikan, dan kewarganegaraan terhadap kebahagiaan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kebahagiaan tidak bergantung pada faktor gender, usia, tingkat pendidikan, tempat kelahiran, dan kewarganegaraan. Sedangkan hasil analisis korelasi ANOVA menunjukkan bahwa level religiusitas memiliki hubungan positif terhadap kebahagiaan dengan nilai signifikansi 0,44, artinya bahwa seseorang yang memiliki keyakinan beragama atau keyakinan spiritual lebih bahagia dibandingkan orang yang tidak memilikinya.

Penelitian berikutnya telah dilakukan oleh Najafi dan Jafari (2018) dengan judul *“Investigating The Relationship Between Religious Beliefs and Elementary Teacher’s Happiness in The*

Working Environment. Penelitian melibatkan 250 guru SD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keyakinan beragama memiliki hubungan signifikan dengan kebahagiaan dengan nilai korelasi ($R=0,241$).

Penelitian berikutnya oleh Wu, Rafiq, & Chin (2017) dengan judul *"Employee Well-being and Turnover Intention: Evidence from a Developing Country with Muslim Culture"*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan hidup dan keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan intensitas turnover pada konteks kebudayaan Muslim ($\beta = -0,31$, $p < 0,01$), keyakinan beragama Islam dan keterlekatan organisasional memiliki efek moderasi terhadap kepuasan hidup-turnover dan keterlibatan kerja-turnover ($\beta = -0,10$, $p < 0,05$), ($\beta = -0,-0,11$, $p < 0,05$), ($\beta = -0,10$, $p < 0,05$), ($\beta = -0,21$, $p < 0,05$), serta kepuasan hidup dan keterlibatan kerja dimoderasi oleh efek gabungan dari keterlekatan organisasional ($\beta = -0,17$, $p < 0,01$), dan keyakinan beragama Islam ($\beta = -0,16$, $p < 0,05$).

Penelitian di atas merupakan beberapa contoh penelitian terdahulu yang melibatkan variabel keterlibatan kerja, kebahagiaan kerja, dan kepercayaan agama. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Perbedaan pada pemilihan variabel penelitian yang dipilih oleh peneliti. Pemilihan variabel dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, Penelitian sebelumnya belum

ada yang meneliti mengenai kebahagiaan kerja (*happiness at work*) sebagai variabel bebas, keterlibatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel tergantung, dan keyakinan beragama Islam (*Islamic religious belief*) sebagai variabel moderator.

2. Perbedaan kedua terletak pada subjek penelitian, karena penelitian sebelumnya dilakukan di negara lain dengan subjek bermacam-macam, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti bertempat di Jawa Tengah dengan subjek perawat.
3. Perbedaan ketiga terletak pada alat ukur yang digunakan. Alat ukur keterlibatan kerja dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli et al (2002), kebahagiaan kerja berdasarkan teori dari Pryce-Jones (2010).

Berdasarkan hasil review dari beberapa penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan mendasar terkait variabel, subjek, dan alat ukur. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berjudul *"Peran Kebahagiaan Kerja (Happiness At Work) terhadap Keterlibatan Kerja (Work Engagement) yang Dimoderasi oleh Keyakinan Beragama Islam (Islamic Religious Belief)"*. Dengan demikian, berdasarkan hasil telaah, dapat dinyatakan bahwa penelitian yang akan dilakukan adalah asli.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa keyakinan beragama Islam memperkuat hubungan antara kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja pada perawat. Interaksi antara kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja memiliki nilai *R Square* sebesar 0,583, namun saat dimoderasi oleh keyakinan beragama Islam, nilai *R Square* naik menjadi 0,586 dengan nilai signifikansi 0,000 ($>0,05$) (signifikan). Artinya bahwa hubungan antara kebahagiaan kerja dan keterlibatan kerja diperkuat oleh keyakinan beragama Islam.

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran pada pihak Rumah Sakit Islam, khususnya bagian manajemen sumber daya manusia mengenai faktor-faktor yang menyebabkan keterlibatan kerja, salah satunya adalah pentingnya kebahagiaan kerja dalam meningkatkan keterlibatan kerja pada perawat, karena sperawat yang bahagia akan bekerja dengan lebih baik.

2. Bagi Perawat

Berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti, bahwa keterlibatan kerja sangat penting bagi organisasi, terutama di rumah sakit. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah meningkatkan kebahagiaan kerja pada diri perawat dengan cara meningkatkan keyakinan beragama Islam yang dimiliki oleh perawat, sehingga perawat lebih menyadari bahwa pekerjaan saat ini merupakan bagian dari ibadah kepada Allah agar perawat dapat bekerja dengan lebih maksimal dalam melayani dan membantu pasien, karena kesembuhan pasien sangat bergantung salah satunya pada pelayanan dan kinerja yang diberikan oleh perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang variabel-variabel terkait, dianjurkan untuk mengkaji lebih lanjut keyakinan beragama secara luas, dan tidak terbatas pada satu keyakinan beragama. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk meneliti keyakinan beragama Islam sebagai variabel terukur, agar dapat mengetahui tingkat keyakinan beragama seseorang yang dikorelasikan dengan variabel-variabel lain. Selain itu, sangat dianjurkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan memperhatikan faktor lain, seperti JD-R (*job demand resources*) yang merupakan bagian dari faktor keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhadi, N., & Drach-Zahavy, A. (2011). Promoting Patient Care: Work Engagement as a Mediator Between Ward Service Climate and Patient-centered Care. *Journal of Advanced Nursing*, 1276-1287.
- Agyemang, C. B., & Ofei, S. B. (2013). Employee Work Engagement and Organisational Commitment: A Comparative Study of Private and Public Sector Organisations in Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research*, 20-33.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employess in Flourishing Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 147-154.
- Breevaart et al. (2016). Who Takes The Lead? A Multi-Source Diary Study on Leadership, Work Engagement, and Job Perfomance. *Journal of Organizational Behavior*, 309-325.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2007). *Al-Qur'an dan Terjemahannya Dilengkapi dengan Kajian Usul Fiqih dan Intisari Ayat*. Bogor: Sygma: Creative Media Corp.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2014). The Influence of Ethical Leadership on Trust and Work Engagement: An Exploratory Study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-9.

- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, Work Engagement and Organisatioal Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in south Africa. *SA Journal of Industrial Psychology* , 1-10.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*. 384-412.
- Ghazali, A. M. (2013). Teologi Kerukunan Beragama dalam Islam (Studi Kasus Kerukunan Beragama di Indonesia). *Analisis*, 281-302.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Spss 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful Work, Work Engagement, and Organizational Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology* , 1-10.
- Golmakani, N., Rezaei, F., & Mazloum, S. R. (2016). The Relationship of Spiritual Intelligence and Religious Activities with Happiness of Midwives Working in Hospitals and Health Centers. *Journal of Midwives & Reproductive Health* , 1264-1272.
- Golparvar & Abedini, (2014). A Comprehensive Study on The Relationship Between Meaning and Spirituality at Work with Job Happiness, Positive Affect and Job Satisfaction. *Management Science Letters* , 255-268.
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total Rewards Components and Work Happiness in New Ventures: The Mediating Role of Work Engagement. *Emerald* , 1-17.
- Haris, M. (2013). Agama dan Keberagamaan: Sebuah Klarifikasi Untuk Empati. *al-'Adalah*, 207-224.

- Haryanto, H. C. (2016). Apa Manfaat dari Agama? (Studi pada Masyarakat Beragama Islam di Jakarta). *InSight*, 19-31.
- Hossain, M. Z., & Rizvi, M. A. (2017). Relationship Between Religious Beliefs and Happiness in Oman: A Statistical Analysis. *Mental Health, Religion, & Culture* , 1-10.
- Indrianti, R., Hadi. C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 120-125.
- Kuntari, I. S. (2015). Hubungan *Work-family Enrichment* dengan *Work Engagement* pada Perawat Wanita. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 407-417.
- Indrianti, R., & Hadi. C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 120-125.
- Janah, M. (2018). Agama dan Etos Kerja. *Jurnal Diadik Komunika*, 1-4.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being. *Emerald* , 206-221.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- Kusumandaru, I (2017). Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Rumah Sakit Islam Klaten (Skripsi). <http://dspace.uii.ac.id>
- Marajohan, E. J. (2016). Employee Engagement In Indonesia (Pembahasan Hasil Temuan Gallup Organization). Slideshare
- Mehdad, A., & Iranpour, M. (2014). Relationship between Religious Beliefs, Workplace Happiness, and

- Organizational Commitment. *International Journal of Scientific Management and Development* , 562-568.
- Miswanto, A. (2012). *Agama, Keyakinan, dan Etika (Seri Studi Islam)*. Magelang: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Studi Islam Universitas Muhammadiyah Magelang (P3SI UMM).
- Moura, D., Orgambidez-Ramos, A., & Goncalves, G. (2014). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Result From Portugal. *Europe's Journal of Psychology* , 291-300.
- Nadjib, M. (2013). Agama, Etika dan Etos Kerja dalam Aktivitas Ekonomi Masyarakat Nelayan Jawa. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 137-150.
- Najafi, F. B., & Jafari, E. M. (2015). Investigating The Relationship Between Religious Beliefs and Elementary Teacher's Happiness in The Working Environment. *International Journal of Educational and Psychological Researches* , 171-178.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. UK: Wiley-Blackwell.
- Rezapour et al. (2016). The Role of Faith in Work, Religious Beliefs, and Spirituality in the Prediction of Job Satisfaction Among Rehabilitation Experts. *Iranian Rehabilitation Journal* , 217-222.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Sanusi, A. (2006). *Jalan Kebahagiaan*. Jakarta: Gema Insani Press
- Saputra, A. Y., & Widawati, L. (2018). Studi Deskriptif *Character Strength* pada Perawat yang Memiliki *Employee Engagement* Tinggi di Rumah Sakit Al-Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 969-975.

- Schaufeli, et al. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory FActor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* , 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salavona M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Education and Psychological Measurement*, 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* , 173-203.
- Schaufeli, W. B. (2011). Work Engagement: A Key Concept of a Positive Occupational Health Psychology. *Wellness in the Workplace Conference, Bloemfontin*, 1-51.
- Sodikin, R. A. (2003). Konsep Agama dan Islam. *Al Qalam*, 1-20.
- Syed, J., & Ali, A. J. (2010). Principles of Employment Relation in Islam: A Normative View. *Employee Relation*, 1-16.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management 5th Edition*. New York: Mc Graw-Hill .
- Wieting, S. G. (1975). An Examination of Intergenerational Patterns of Religious Belief and Practice. *Sociological Analysis*, 137-149.
- Wu, W., Rafiq, M., & Chin, T. (2017). Employee Well-being and Turnover Intention: Evidence from A Developing Country with Muslim Culture. *Career Development International*, 797-815.
- Wulandari, S. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara Leader Member Exchange (LMX) dengan Work Engagement pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSJD

- Dr. Amino Gondhoutomo Semarang. *Jurnal Empati*, 721-726.
- Xanthopoulou et al. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 121-141.
- Yanti, D. T., Nashori, F., & Faraz. Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Selatan. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 31-42.



DAFTAR LAMAN

- Ifle, T. M. 2016. Penelitian tentang Employee Engagement. Dipetik Februari 6, 2019 dari www.tomcfile.com/penelitian-tentang-employee-engagement/.
- Infodatin (Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI) (2017). *Situasi Tenaga Kerja Keperawatan Indonesia*. Diunduh Februari, 18, 2019 dari www.depkes.go.id
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2017). *Informasi SDM Kesehatan*. Dipetik Februari 22, 2019, dari bppsdmk.kemkes.go.id
- Redaksi. 2017. Kumpulan Hadist Rasulullah tentang Bekerja Keras Semoga Memotivasi. Dipetik Februari 6, 2019 dari www.google.com/amp/initu.id/kumpulan-hadist-rasulullah-tentang-bekerja-keras-semoga-memotivasi.
- Sodexo. (2018, Agustus 29). Fakta Tentang Generasi Millenials di Tempat Kerja. Dipetik Februari 6, 2019, dari www.motivasikaryawan.co.id





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 1: TRY OUT

1. Skala Kebahagiaan Kerja
2. Skala Keterlibatan Kerja
3. *Professional Judgement*
4. Tabulasi data *Try Out* Skala Kebahagiaan Kerja
5. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Kebahagiaan Kerja
6. Daftar Item Gugur Skala Keterlibatan Kerja
7. Tabulasi data *Try Out* Skala Keterlibatan Kerja
8. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja
9. Daftar Item Gugur Skala Keterlibatan Kerja



1. SKALA KEBAHAGIAAN KERJA

NO	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	AS	TS	STS
1	Pekerjaan saat ini cocok dengan keinginan saya					
2	Tempat kerja saat ini membuat saya nyaman bekerja					
3	Saya merasa cocok bekerja di tempat kerja saat ini					
4	Saya merasa terjebak di profesi yang salah					
5	Pekerjaan sekarang berbeda dengan keinginan saya					
6	Pekerjaan ini berbeda dengan harapan saya					
7	Saya merasa mengetahui apapun tentang tempat kerja saat ini					
8	Saya menggali informasi yang belum diketahui tentang tempat kerja saat ini					
9	Saya menganggap perusahaan adalah bagian dari diri saya					
10	Saya bingung ketika ditanya mengenai tempat kerja					
11	Informasi mengenai tempat kerja tidak perlu diketahui					
12	Saya merasa asing dengan tempat kerja saat ini					
13	Saya memahami yang harus dilakukan ketika bekerja					
14	Saat bekerja, saya mengerjakan tugas dengan baik					
15	Saya bekerja tanpa petunjuk					
16	Saya bingung mengenai apa yang harus dilakukan saat bekerja					
17	Saya bangga jika dapat berperan dalam kesuksesan perusahaan					
18	Bekerja dengan maksimal membuat saya bahagia					
19	Saya merasa kurang mampu bekerja dengan baik					
20	Saya tidak peduli dengan kesuksesan tempat kerja					
21	Hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat saya fokus saat bekerja					
22	Saat bekerja, saya berkonsentrasi penuh					

23	Saya bekerja dengan ikhlas tanpa mengharapkan apapun				
24	Saya merasa tertekan di tempat kerja				
25	Konsentrasi saat bekerja mudah terpecahkan				
26	Saya mengharapkan imbalan yang besar atas pekerjaan				
27	Saat bekerja, saya siap melakukan apapun yang diperintahkan				
28	Saya mau menerima segala resiko saat bekerja				
29	Saya tetap bekerja dengan baik meski terdapat masalah				
30	Saya menolak melakukan apapun yang beresiko				
31	Saya menghindari pekerjaan yang menimbulkan resiko				
32	Saya takut mengambil resiko saat bekerja				
33	Saat berada di luar, saya menjaga nama baik perusahaan				
34	Saya bekerja secara profesional				
35	Saat bekerja, saya melakukan sesuai prosedur				
36	Saya tidak peduli dengan nama baik perusahaan				
37	Ketika berada di luar perusahaan, saya melupakan apapun tentang pekerjaan				
38	Saya bekerja tanpa aturan				
39	Perusahaan memberikan imbalan positif atas pekerjaan saya				
40	Saya yakin bekerja dengan baik akan mendapatkan timbal balik yang baik				
41	Perusahaan mengabaikan ketika terjadi masalah				
42	Saya rasa perusahaan tidak mehenggapi pekerjaan saya				
43	Saya mendapatkan apresiasi atas pekerjaan				
44	Pengakuan dari orang lain dapat memotivasi saya ketika bekerja				
45	Perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan saya				
46	Usaha kerja saya tidak diakui oleh orang lain				
47	Pengakuan dari orang lain bukanlah hal yang penting saat bekerja				
48	Kerja keras saya disepulekan				
49	Saya mendapatkan pujian atas kerja keras saya				
50	Ketika kesulitan, saya diberi waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan				

51	Saat mencapai prestasi kerja, saya diberikan hadiah					
52	Saya mengharapkan imbalan selain puji					
53	Batas waktu yang diberikan kurang sesuai dengan kesulitan pekerjaan					
54	Meskipun bekerja dengan baik, saya tidak mendapatkan hadiah apapun					
55	Rekan kerja membantu saya saat kesulitan					
56	Fasilitas yang diberikan di tempat kerja cukup lengkap					
57	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi					
58	Perusahaan memberikan promosi kepada karyawan berprestasi					
59	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit tanpa mendapatkan bantuan					
60	Fasilitas di perusahaan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
61	Perusahaan tidak memberikan penghargaan apapun kepada karyawan					
62	Meskipun berprestasi, karyawan tidak mendapatkan promosi apapun					

2. SKALA KETERLIBATAN KERJA

NO	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	AS	TS	STS
1	Saat bekerja, saya merasa berenergi					
2	Ketika bekerja, saya merasa kuat					
3	Saya merasa lemas ketika bekerja					
4	Saya tidak bergairah saat bekerja					
5	Tantangan di tempat kerja membuat saya tetap semangat					
6	Tekanan di tempat kerja tidak melemahkan mental saya					
7	Saya memiliki mental yang kuat meski beban kerja berat					
8	Tantangan di tempat kerja membuat saya ingin menyerah					
9	Saya menghindari pekerjaan yang menekan mental					
10	Saya enggan melakukan pekerjaan yang berat					
11	Saya berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

12	Saya bekerja dengan sebaik mungkin				
13	Saya mudah mengeluh mengenai pekerjaan				
14	Saya malas belajar hal baru yang mengembangkan karir saya				
15	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik meski tuntutan pekerjaan sulit				
16	Saya mampu bekerja walaupun dalam waktu yang sangat lama				
17	Ketika terjadi kesalahan, saya tidak ingin melakukan pekerjaan yang sama				
18	Pekerjaan yang sulit membuat saya mudah menyerah				
19	Saya memprioritaskan pekerjaan saat bekerja				
20	Saya melakukan pekerjaan yang harus dilakukan tanpa menunggu perintah				
21	Saat bekerja, saya mengerahkan kemampuan terbaik				
22	Saya mengerjakan hal lain ketika pekerjaan belum selesai				
23	Meskipun tahu hal yang harus dilakukan, saya memilih diam				
24	Saya menolak membantu rekan kerja				
25	Pekerjaan ini berarti bagi saya				
26	Pekerjaan saat ini dapat menginspirasi saya				
27	Bagi saya, pekerjaan sekarang menantang				
28	Pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki tujuan apapun				
29	Saya merasa tidak berkembang dalam pekerjaan				
30	Pekerjaan sekarang adalah hal sepele				
31	Saya bangga terhadap pekerjaan				
32	Pekerjaan yang saya lakukan dapat memberikan manfaat				
33	Saya mudah mengeluh mengenai pekerjaan				
34	Ketika ditanya mengenai pekerjaan, saya berusaha menghindar				
35	Ketika akan mengawali hari untuk bekerja, saya bersemangat				
36	Saat pekerjaan telah selesai, saya membantu pekerjaan lain				
37	Saya pasif pada kegiatan-kegiatan di tempat kerja				
38	Saya enggan membantu rekan kerja saya				
39	Ketika bekerja, saya melupakan hal di sekitar saya				

40	Saya berusaha tidak melakukan kesalahan saat bekerja					
41	Saya memfokuskan pikiran pada pekerjaan					
42	Perhatian saya mudah teralihkan ketika bekerja					
43	Hal lain dapat memecah konsentrasi saat bekerja					
44	Saya memikirkan hal lain saat bekerja					
45	Saat bekerja, saya mengerahkan seluruh energi					
46	Saya bekerja dengan maksimal					
47	Saya bermalas-malasan ketika bekerja					
48	Sebenarnya saya malas melakukan pekerjaan					
49	Saya merasa berat ketika meninggalkan pekerjaan					
50	Saat bekerja, waktu terasa berjalan dengan cepat					
51	Waktu terasa sangat lama ketika bekerja					
52	Saat bekerja, saya ingin cepat pulang					



3. PROFESSIONAL JUDGEMENT

ASPEK	NO	INDIKATOR	NO	FAVOURABLE	ITEM	UNFAVOURABLE	UMPAH BALIK
<i>Vigour</i> (semangat)	1	Energi tinggi	1	Saat bekerja, saya merasa berenergi	Saya merasa lemas ketika bekerja		
			2	Ketika bekerja, saya merasa kuat	Saya tidak bergairah saat bekerja		
2. Keterlibatan mental	1	Tantangan di tempat kerja membuat saya tetap semangat		Tantangan di tempat kerja membuat saya ingin menyerah			
	2	Tekanan di tempat kerja tidak melemahkan mental saya		Saya menghindari pekerjaan yang menekan mental			
	3	Saya memiliki mental yang kuat meski beban kerja berat		Pekerjaan yang berat membuat saya takut			
3. Menginvestasikan segala upaya	1.	Saya berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik		Saya mudah mengeluh mengenai pekerjaan			
	2	Saya bekerja dengan sebaik mungkin		Saya malas belajar hal baru yang mengembangkan karir saya			
4. Kegigihan	1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik meski tuntutan pekerjaan sulit		Saya menolak pekerjaan yang beresiko			
	2	Saya mampu bekerja walaupun dalam waktu yang sangat lama		Pekerjaan yang sulit membuat saya mudah menyerah			
		Saya memprioritaskan pekerjaan saat bekerja		Saya mengajukan hal lain ketika pekerjaan belum selesai			
<i>Dedication</i> (pengabdian)	1	Keterlibatan dengan pekerjaan	1	Saya melakukan pekerjaan yang harus dilakukan tanpa menunggu perintah	Meskipun tahu hal yang harus dilakukan, saya memilih diam		
Pengabdian mengacu pada keadilan keterlibatan dan inspirasi pekerjaan			2	Saat bekerja, saya mengarahkan	Saya menolak membantu rekan		
			3				

4. TABULASI DATA TRY OUT SKALA KEBAHAGIAAN KERJA

5	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4
6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	1	5	5
3	3	3	4	5	3	3	1	4	2	3	1	3	3	1	5	4	3	1	1	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4
5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	5	2	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4
5	4	4	4	4	3	2	2	5	2	4	1	5	3	2	5	5	3	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	4	1	1	5	5	4	1	1	1	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4
4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	4
5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	2	2	1	3	1	3
5	3	3	5	5	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	5	1	1	1	3	5
4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	5	3	5	3	3	5
5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2
5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	1	3	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	3	4	2	5	2	5	2	2	2	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	1	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4
4	4	3	3	5	3	3	1	2	2	2	1	2	1	4	5	3	2	2	3	1	2
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4
4	3	4	3	3	2	4	3	5	3	2	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3

5. UJI RELIABILITAS SKALA KEBAHAGIAAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	39

6. DAFTAR ANALISIS ITEM SKALA KEBAHAGIAAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	226.38	573.314	.363	.909
A2	226.18	585.040	.112	.911
A3	226.38	579.426	.224	.910
A4	226.16	563.362	.532	.908
A5	226.78	569.433	.317	.910
A6	226.75	568.230	.380	.909
A7	226.55	570.956	.340	.909
A8	226.85	593.090	-.090	.913
A9	226.60	571.096	.399	.909
A10	226.31	566.662	.438	.908
A11	226.71	565.506	.404	.909

A12	225.84	580.399	.260	.910
A13	225.76	581.406	.267	.910
A14	225.89	575.025	.378	.909
A15	226.11	579.506	.188	.911
A16	225.58	585.026	.119	.911
A17	225.87	561.372	.560	.907
A18	225.84	581.954	.234	.910
A19	226.36	565.199	.463	.908
A20	225.89	570.099	.413	.909
A21	225.51	582.847	.243	.910
A22	226.04	572.147	.433	.909
A23	226.91	569.899	.293	.910
A24	226.07	556.106	.621	.907
A25	226.78	568.359	.387	.909
A26	227.04	584.591	.071	.912
A27	226.29	584.321	.127	.911
A28	226.40	580.689	.177	.911
A29	226.24	587.628	.046	.911
A30	226.62	571.018	.311	.910
A31	226.71	577.062	.180	.911
A32	226.58	574.581	.263	.910
A33	225.91	579.492	.291	.910
A34	225.75	574.564	.455	.909
A35	225.75	571.527	.529	.908
A36	225.69	572.069	.483	.908
A37	227.02	566.277	.346	.909
A38	225.55	576.141	.314	.909

A39	226.13	567.595	.504	.908
A40	225.55	577.956	.383	.909
A41	225.84	574.732	.434	.909
A42	225.87	575.002	.341	.909
A43	226.22	570.285	.478	.908
A44	226.13	581.002	.176	.911
A45	226.62	554.907	.653	.906
A46	226.04	567.073	.508	.908
A47	227.02	560.166	.458	.908
A48	226.16	561.843	.534	.907
A49	226.82	576.263	.234	.910
A50	226.56	571.880	.371	.909
A51	227.45	550.734	.638	.906
A52	226.58	564.877	.379	.909
A53	226.60	574.170	.306	.910
A54	226.91	552.603	.570	.907
A55	225.82	579.781	.194	.910
A56	226.71	576.692	.225	.910
A57	226.78	545.877	.691	.905
A58	226.91	545.047	.689	.905
A59	226.85	575.608	.241	.910
A60	226.87	573.372	.227	.911
A61	226.53	560.254	.565	.907
A62	226.73	555.906	.551	.907

7. TABULASI DATA TRY OUT SKALA KETERLIBATAN KERJA

8. UJI RELIABILITAS SKALA KETERLIBATAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	40

9. DAFTAR ANALISIS ITEM SKALA KETERLIBATAN KERJA

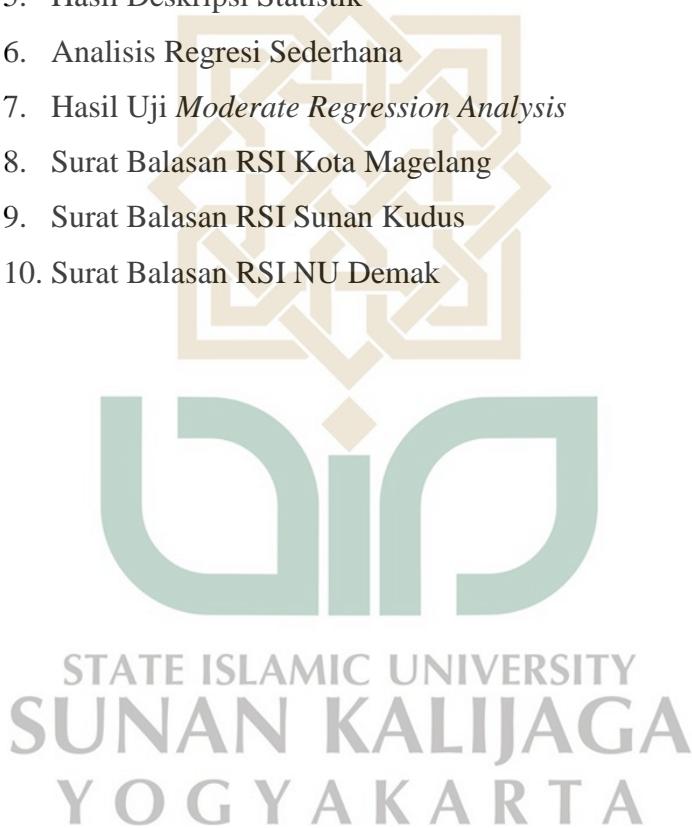
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	200.25	351.156	.528	.900
A2	200.36	349.791	.537	.900
A3	200.18	352.966	.497	.901
A4	200.18	352.781	.488	.901
A5	200.24	353.221	.531	.900
A6	200.27	346.869	.584	.899
A7	200.40	359.356	.233	.904
A8	200.00	352.704	.492	.901
A9	200.75	343.304	.502	.900
A10	200.36	349.976	.465	.901
A11	199.75	360.341	.422	.902
A12	199.89	361.247	.306	.903
A13	200.55	349.030	.477	.901
A14	200.22	354.322	.358	.902
A15	200.25	365.527	.077	.905
A16	200.67	362.595	.149	.904
A17	200.93	366.069	.031	.907

A18	200.13	354.409	.490	.901
A19	200.20	367.237	.032	.905
A20	200.33	356.372	.312	.903
A21	199.80	359.681	.431	.902
A22	200.24	355.221	.443	.901
A23	200.24	355.962	.332	.902
A24	199.80	360.867	.310	.903
A25	200.15	352.164	.510	.900
A26	200.09	358.455	.411	.902
A27	200.58	360.618	.192	.904
A28	200.00	361.000	.256	.903
A29	200.29	347.173	.570	.900
A30	200.04	357.665	.348	.902
A31	200.33	353.669	.417	.901
A32	199.98	361.426	.320	.903
A33	200.40	348.837	.499	.900
A34	200.09	358.862	.331	.902
A35	200.00	354.852	.501	.901
A36	200.38	366.537	.030	.906
A37	200.38	356.129	.318	.903
A38	199.91	362.862	.173	.904
A39	200.98	383.277	-.321	.913
A40	200.04	361.036	.218	.903
A41	200.04	359.925	.331	.902
A42	200.62	344.055	.615	.899
A43	200.96	344.888	.568	.899
A44	200.55	342.401	.609	.899
A45	200.07	354.402	.505	.901
A46	200.07	353.587	.483	.901
A47	199.93	355.402	.429	.901
A48	200.07	347.069	.575	.899
A49	200.87	360.409	.149	.905
A50	200.45	340.586	.655	.898
A51	200.44	342.547	.629	.899
A52	200.51	343.329	.599	.899

LAMPIRAN 2: PENGAMBILAN DATA

1. Skala Kebahagiaan Kerja
2. Skala Keterlibatan Kerja
3. Tabulasi Data Skala Kebahagiaan Kerja
4. Tabulasi Data Skala Keterlibatan Kerja
5. Hasil Deskripsi Statistik
6. Analisis Regresi Sederhana
7. Hasil Uji *Moderate Regression Analysis*
8. Surat Balasan RSI Kota Magelang
9. Surat Balasan RSI Sunan Kudus
10. Surat Balasan RSI NU Demak



1. SKALA KEBAHAGIAAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	AS	TS	STS
1	Pekerjaan saat ini cocok dengan keinginan saya					
2	Saya merasa mengetahui apapun tentang tempat kerja saat ini					
3	Saya menganggap perusahaan adalah bagian dari diri saya					
4	Saat bekerja, saya mengerjakan tugas dengan baik					
5	Saya bangga jika dapat berperan dalam kesuksesan perusahaan					
6	Saat bekerja, saya berkonsentrasi penuh					
7	Pekerjaan ini berbeda dengan harapan saya					
8	Saya bingung ketika ditanya mengenai tempat kerja					
9	Informasi mengenai tempat kerja tidak perlu diketahui					
10	Saya merasa kurang mampu bekerja dengan baik					
11	Saya tidak peduli dengan kesuksesan tempat kerja					
12	Saya merasa terjebak di profesi yang salah					
13	Pekerjaan sekarang berbeda dengan keinginan saya					
14	Saya merasa tertekan di tempat kerja					
15	Konsentrasi saat bekerja mudah terpecahkan					
16	Saya menolak melakukan apapun yang beresiko					
17	Saya bekerja secara profesional					
18	Saat bekerja, saya melakukan sesuai prosedur					
19	Saya tidak peduli dengan nama baik perusahaan					
20	Ketika berada di luar perusahaan, saya melupakan apapun tentang pekerjaan					
21	Saya bekerja tanpa aturan					
22	Perusahaan memberikan imbalan positif atas pekerjaan saya					
23	Saya mendapatkan apresiasi atas					

	pekerjaan				
24	Perusahaan memberikan promosi kepada karyawan berprestasi				
25	Saya yakin bekerja dengan baik akan mendapatkan timbal balik yang baik				
26	Perusahaan memberikan penghargaan atas pekerjaan saya				
27	Saat mencapai prestasi kerja, saya diberikan hadiah				
28	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi				
29	Perusahaan mengabaikan ketika terjadi masalah				
30	Saya rasa perusahaan tidak menanggapi pekerjaan saya				
31	Usaha kerja saya tidak diakui oleh orang lain				
32	Pengakuan dari orang lain bukanlah hal yang penting saat bekerja				
33	Kerja keras saya disepulekan				
34	Ketika kesulitan, saya diberi waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan				
35	Saya mengharapkan imbalan selain pujian				
36	Batas waktu yang diberikan kurang sesuai dengan kesulitan pekerjaan				
37	Meskipun bekerja dengan baik, saya tidak mendapatkan hadiah apapun				
38	Perusahaan tidak memberikan penghargaan apapun kepada karyawan				
39	Meskipun berprestasi, karyawan tidak mendapatkan promosi apapun				

2. SKALA KETERLIBATAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	AS	TS	STS
1	Saat bekerja, saya merasa berenergi					
2	Ketika bekerja, saya merasa kuat					
3	Saya merasa lemas ketika bekerja					
4	Saya tidak bergairah saat bekerja					
5	Tantangan di tempat kerja membuat saya tetap semangat					
6	Tekanan di tempat kerja tidak melemahkan mental saya					
7	Saya memiliki mental yang kuat meski beban kerja berat					
8	Tantangan di tempat kerja membuat saya ingin menyerah					
9	Saya menghindari pekerjaan yang menekan mental					
10	Saya enggan melakukan pekerjaan yang berat					
11	Saya berusaha seaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
12	Saya bekerja dengan sebaik mungkin					
13	Saya mudah mengeluh mengenai pekerjaan					
14	Saya malas belajar hal baru yang mengembangkan karir saya					
15	Pekerjaan yang sulit membuat saya mudah menyerah					
16	Saya melakukan pekerjaan yang harus dilakukan tanpa menunggu perintah					
17	Saat bekerja, saya mengerahkan kemampuan terbaik					
18	Saya bangga terhadap pekerjaan					
19	Saya mengerjakan hal lain ketika pekerjaan belum selesai					
20	Meskipun tahu hal yang harus dilakukan, saya memilih diam					
21	Saya menolak membantu rekan kerja					
22	Pekerjaan ini berarti bagi saya					
23	Pekerjaan saat ini dapat menginspirasi saya					
24	Saya merasa tidak berkembang dalam					

	pekerjaan					
25	Pekerjaan sekarang adalah hal sepele					
26	Saya mudah mengeluh mengenai pekerjaan					
27	Ketika ditanya mengenai pekerjaan, saya berusaha menghindar					
28	Ketika akan mengawali hari untuk bekerja, saya bersemangat					
29	Saya pasif pada kegiatan-kegiatan di tempat kerja					
30	Perhatian saya mudah teralihkan ketika bekerja					
31	Hal lain dapat memecah konsentrasi saat bekerja					
32	Saya memikirkan hal lain saat bekerja					
33	Saat bekerja, saya mengelurahkan seluruh energi					
34	Saya memfokuskan pikiran pada pekerjaan					
35	Saat bekerja, waktu terasa berjalan dengan cepat					
36	Saya bekerja dengan maksimal					
37	Saya bermalas-malasan ketika bekerja					
38	Sebenarnya saya malas melakukan pekerjaan					
39	Waktu terasa sangat lama ketika bekerja					
40	Saat bekerja, saya ingin cepat pulang					

3. TABULASI DATA SKALA KEBAHAGIAAN KERJA

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	3
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	2	5	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3

4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	1	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	2	2	4	4	3	3
5	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	
4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	



4. TABULASI DATA SKALA KETERLIBATAN KERJA

5. DESKRIPTIVE STATISTIC

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kebahagiaan kerja	180	129	189	157.42	11.315
keterlibatan kerja	180	128	200	164.48	12.065
keyakinan beragama islam	180	1	1	1.00	.000
Valid N (listwise)	180				

6. ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kebahagiaan kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: keterlibatan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.583	.581	7.813	.583	248.848	1	178	.000

a. Predictors: (Constant), kebahagiaan kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15190.934	1	15190.934	248.848
	Residual	10866.016	178	61.045	
	Total	26056.950	179		

a. Predictors: (Constant), kebahagiaan kerja

b. Dependent Variable: keterlibatan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.316	8.146		4.458	.000
1 kebahagiaan kerja	.814	.052	.764	15.775	.000

a. Dependent Variable: keterlibatan kerja

7. UJI MODERATE REGRESSION ANALYSIS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	moderate, keyakinan beragama islam, kebahagiaan kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: keterlibatan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.579	7.830

a. Predictors: (Constant), moderate, keyakinan beragama islam, kebahagiaan kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15265.535	3	5088.512	82.990
	Residual	10791.415	176	61.315	
	Total	26056.950	179		

a. Predictors: (Constant), moderate, keyakinan beragama islam, kebahagiaan kerja

b. Dependent Variable: keterlibatan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.529	11.684		2.870	.005
kebahagiaan kerja	.878	.086	.823	10.182	.000
keyakinan beragama islam	.948	7.857	.008	.121	.904
Moderate	-.052	.060	-.085	-.867	.387

a. Dependent Variable: keterlibatan kerja



8. SURAT BALASAN RSI KOTA MAGELANG



No : 989/RSI/A/XI/2019

Magelang, 26 November 2019

Lampiran : -

Hal : Jawaban Permohonan Surat Kelaikan Etik

Kepada ; Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Di_tempat

Assalamuallaikum, Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa menganugerahkan kenikmatan iman dan islam sehingga kita bisa menghayati karunia dan kebesaran-NYA. Shalawat dan salam senantiasa kita sampaikan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir zaman.

Dengan hormat, berdasarkan surat yang disampaikan kepada kami Nomor UIN.02/TU.SH/TL.00/1107/10/2019 Perihal Permohonan Surat Kelaikan Etik tertanggal 14 Oktober 2019, berikut kami menyampaikan bahwa kami berkenan untuk memberikan surat kelaikan etik tersebut kepada :

Nama : Mega Agustina

NIM : 1570065

Dengan judul penelitian "Peran Kebahagian Kerja (Happiness Of Work) Terhadap Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Yang Dimoderasi Oleh Keyakinan Beragama Islam (Islamic Religious Belief) Pada Perawat RSI di Jawa Tengah"

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapan Jazakumullah khoiron.

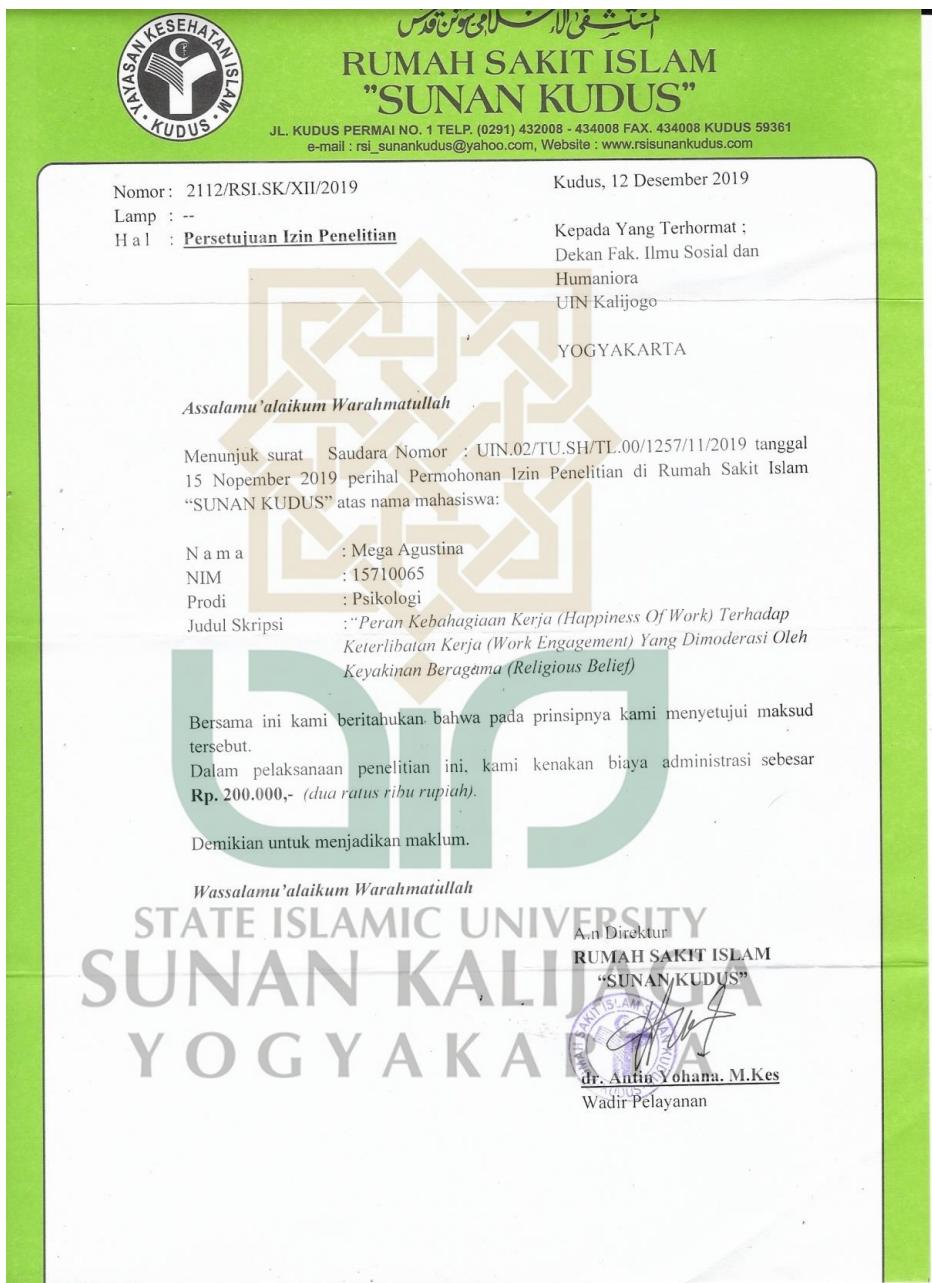
Wassalamuallaikum, Wr. Wb.

Hormat Kami,

Wakil Direktur Pelayanan



9. SURAT BALASAN RSI SUNAN KUDUS



10. SURAT BALASAN RSI NU DEMAK



نَسْتَغْفِرُ اللَّهَ عَزَّ ذِيَّلَهُ عَلَىٰ
RUMAH SAKIT ISLAM NU DEMAK
Jl. Jogoloyo No. 09 Demak Telp. (0291) 685723, 682268
IGD : (0291) 6904000, Fax. (0291) 685608
Website: www.rsinudemak.co.id
Email: rsinudemak@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
No. :43/RSI NU/AUK/I/2020

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang Bertanda tangan dibawah ini, Direktur Rumah Sakit Islam NU Demak, menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa :

Nama	:	Mega Agustina
NIM	:	15710065
Judul / Tema	:	PERAN KEBAHAGIAAN KERJA (HAPPINES OF WORK) TERHADAP KETERLIBATAN KERJA (WORK ENGAGEMENT) YANG DIMODERASI OLEH KEYAKINAN BERAGAMA (RELIGIOUS BELIEF)

Telah menyelesaikan pengambilan data dan survey penelitian dari tanggal 13 - 21 Januari 2020

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

Demak, 20 Januari 2020
Direktur Rumah Sakit Islam NU Demak



Dr. H. Abdul Aziz, M.H.Kes., M.K.M(ARS)

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Mega Agustina
Jenis Kelamin : Perempuan
TTL : Magelang, 17 Agustus 1996
Agama : Islam
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Humaniora/Psikologi
Alamat : Dsn. Beran, Girirejo, Tegalrejo,
Kab. Magelang RT 03/ RW 07
Email : Agustinamega6@gmail.com
No HP : 088233881230

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK Pertiwi Geger	2001-2002
SD	SDN Geger Girirejo	2002-2008
SMP	SMP N 9 Magelang	2008-2011
SMA	SMK N 2 Magelang	2011-2014
S1	Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2015-2020

C. RIWAYAT ORGANISASI

- PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 - Taekwondo UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta