

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *GRATITUDE* DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK
ACEH SYARIAH CABANG JANTHO**



Disusun Oleh:

**FENY ANNISA GH AISANI
NIM. 180603191**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M/1443 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Feny Annisa Ghaisani

NIM : 180603191

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 1 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Feny Annisa Ghaisani

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Hubungan Antara *Gratitude* Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Disusun oleh:

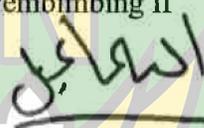
Feny Annisa Ghaisani
NIM. 180603191

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

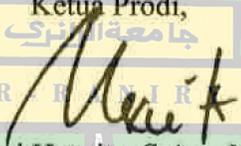
Pembimbing I


Farid Hathony Ashal, Lc., MA
NIP. 198604272014031002

Pembimbing II


Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.
NIP. 198310282015031001

Mengetahui,
Ketua Prodi,


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197204282005011003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

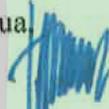
**Hubungan Antara *Gratitude* Dengan Keterikatan Kerja Pada
Karyawan PT. Bank Aceh Syariah
Cabang Jantho**

Feny Annisa Ghaisani
NIM. 180603191

Telah Disidangkan' oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam
Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 1 Juli 2022
1 Dzulhijjah 1443 H
Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,


Farid Fathony Ashal, Lc., MA
NIP. 198604272014031002

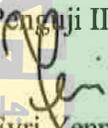
Sekretaris,


Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.
NIP. 198310282015031001

Penguji I,


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197204282005011003

Penguji II,


Evri Yenni, S.E., M.Si
NIDN. 2013048301

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,




Dr. Zaki Fuad, M.Ag

NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIKINDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA
ACEH UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Feny Annisa Ghaisani
NIM : 180603191
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan
Syariah
E-mail : fenyannisaghaisani1111@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi ...

Yang berjudul:

Hubungan Antara *Gratitude* dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *full text* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 1 Juli 2022

Mengetahui,

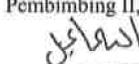
Penulis,


Feny Annisa Ghaisani
NIM:180603191

Pembimbing I,


Farid fathony Ashal, Lc., MA
NIP:198604272014031002

Pembimbing II,


Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A
NIDN:198310282015031001

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul **“Hubungan Antara *Gratitude* dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho”**. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini.

Tujuan penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) bagi mahasiswa S-1 pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Dr. Zaki Fuad M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si selaku ketua dan sekretaris program studi perbankan syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Farid Fathony Ashal, Lc., MA selaku pembimbing I dan Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, meluangkan waktunya, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan sebagaimana mestinya
4. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku penguji I dan Evri Yenni, SE., M.Si selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan untuk penyempurnaan penulisan skripsi.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Kedua orang tua, ayahanda tercinta Buchari Adji dan ibunda tersayang Eva Diana, S.E., serta kakak Feby Fitra Utami dan juga Adik M. Alif Al-Iqram yang telah memberikan dukungan dan nasehat serta do'a yang tiada henti- hentiya kepada penulis.
7. Maghfirah Wulan Kamisna, Acria Harnani, Sharfina, Yunita Asri, Intan Lailan, Hasmalarita serta seluruh teman-teman seangkatan, terutama Prodi Perbankan Syariah Angkatan 2018. Terima kasih atas dukungan, perhatian dan

semangat yang telah kalian berikan selama ini, dan selalu ada untuk memberikan bantuan dan semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 1 Juli 2022

Penulis,

Feny Annisa Ghaisani



TRANSLITERASI ARAB LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor:0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	هـ	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	Fathah	A
ِ	Kasrah	I
ُ	Dammah	U

b. Vokal Rangkap

Vocal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	Fathah dan ya	Ai
وَا	Fathah dan wau	Au

Contoh:

kaifa: كيف

haua: هول

3. **Maddah**

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَا	Fathah dan alif atau ya	A
يِ	Kasrah dan ya	I
يُ	Dammah dan wau	U

Contoh:

qala : قَالَ

rama : رَمَى

qila : قِيلَ

yaqulu : يُقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

- b. Ta Marbutah (ة) mati

Ta Marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditranliterasikan dengan h.

Contoh :

Raudah al-atfal/ raudatul atfal: رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madinah al-Munawwarah/: الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madinatul al-Munawwarah

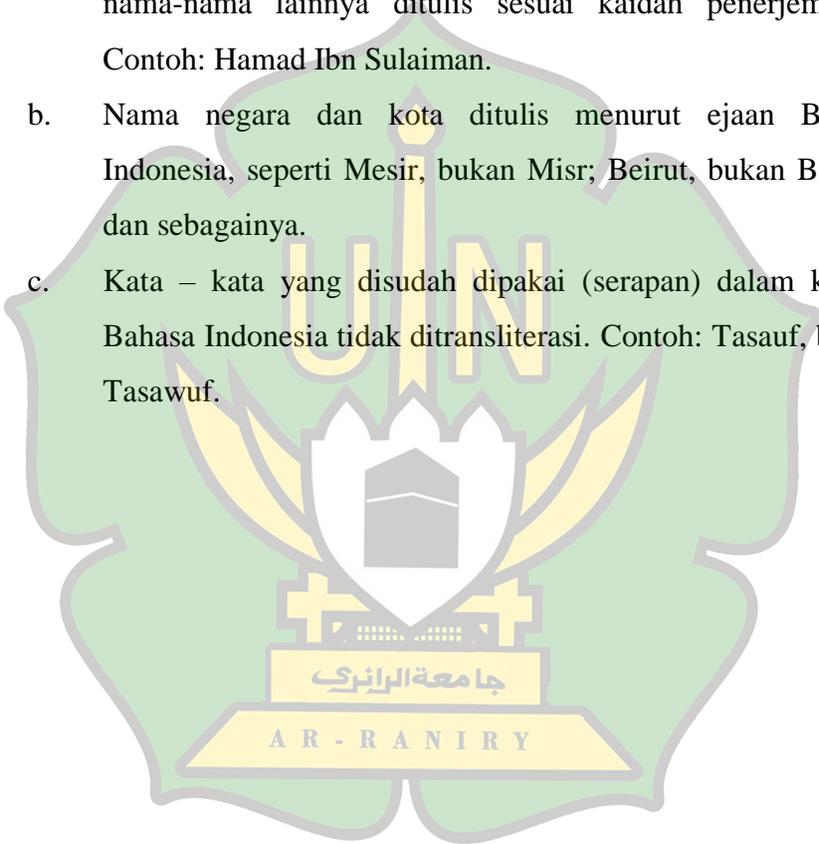
Talhah :

طَلْحَةَ

Catatan :

Modifikasi

- a. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
- b. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
- c. Kata – kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama : Feny Annisa Ghaisani
NIM : 180603191
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Hubungan Antara *Gratitude* Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho
Tanggal Sidang : 1 Juli 2022
Tebal Skripsi : 102 Halaman
Pembimbing I : Farid Fathony Ashal, Lc., MA
Pembimbing II : Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bersumber data primer (melalui kuesioner) dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho dengan teknik sampel jenuh (*saturation sampling*). Analisis data menggunakan uji *pearson Correlation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel *gratitude* dan keterikatan kerja menunjukkan arah positif dan kuat dilihat dari nilai korelasi $r = 0,762$ dan terdapat hubungan signifikan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan, dengan nilai signifikansi $p = 0,00 < 0,01$ maka semakin tinggi *gratitude* yang dimiliki karyawan maka akan tinggi pula keterikatan kerja yang dimilikinya.

Kata kunci: *Gratitude*, Keterikatan Kerja, Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR SINGKATAN	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Keterikatan Kerja	11
2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja	11
2.1.2 Aspek Keterikatan Kerja	15
2.1.3 Faktor-Faktor Keterikatan Kerja	17
2.1.4 Indikator-Indikator Keterikatan kerja	19
2.2 <i>Gratitude</i>	21
2.2.1 Pengertian <i>Gratitude</i>	21
2.2.2 Aspek <i>Gratitude</i>	30
2.2.3 Faktor <i>Gratitude</i>	31
2.2.4 Fungsi <i>Gratitude</i>	32
2.2.5 Indikator <i>Gratitude</i>	33

2.3 Hubungan <i>Gratitude</i> dengan Keterikatan Kerja.....	34
2.4 Penelitian Terkait.....	36
2.5 Kerangka Berpikir	39
2.6 Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN..... 41

3.1 Desain Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sampel.....	41
3.2.1 Populasi.....	41
3.2.2 Sampel	42
3.3 Sumber Data	43
3.3.1 Sumber Data Primer	43
3.3.2 Sumber Data Sekunder	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1 Kuesioner.....	44
3.5 Skala Pengukuran	45
3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	45
3.7 Uji Reliabilitas dan Validitas.....	47
3.7.1 Validitas	47
3.7.2 Reliabilitas	48
3.8 Metode dan Teknik Analisis Data.....	48
3.8.1 Uji Normalitas	48
3.8.2 Uji Linearitas	49
3.9 Pengujian Hipotesis	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.	52
4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian.....	52
4.1.2 Visi dan Misi.....	53
4.2 Persiapan Penelitian.....	53
4.2.1 Pengurusan Surat Izin	54
4.2.2 Penyusunan Alat Ukur.....	54
4.3 Pelaksanaan Penelitian	58
4.4 Hasil Penelitian.....	59
4.4.1 Analisis Deskripsi Data Penelitian	59
4.4.2 Uji Asumsi	66
4.4.3 Uji Hipotesis	68

4.5 Pembahasan	69
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	92



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Satuan Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.....	42
Tabel 3.2 Nilai Pernyataan Skala Likert.....	45
Tabel 3.3 Indikator dan Item Kuesioner Variabel Dependen...	46
Tabel 3.4 Indikator dan Item Kuesioner Variabel Independen	47
Tabel 3.5 Nilai Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Hasil Diskriminasi Item Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba	56
Tabel 4.2 Hasil Analisis Item Variabel Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba	56
Tabel 4.3 Hasil Diskriminasi Item <i>Gratitude</i> Setelah Uji Coba	57
Tabel 4.4 Hasil Analisis Item Variabel <i>Gratitude</i> Setelah Uji Coba.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..	61
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..	62
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	63
Tabel 4.10 Deskripsi Statistik Data Secara Teoritik	64
Tabel 4.11 Rumus Rentang Kategorisasi	64
Tabel 4.12 Analisis Kategorisasi Variabel Penelitian	65
Tabel 4.13 Persentase Kategorisasi Variabel Penelitian	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas.....	68
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji Korelasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir 40



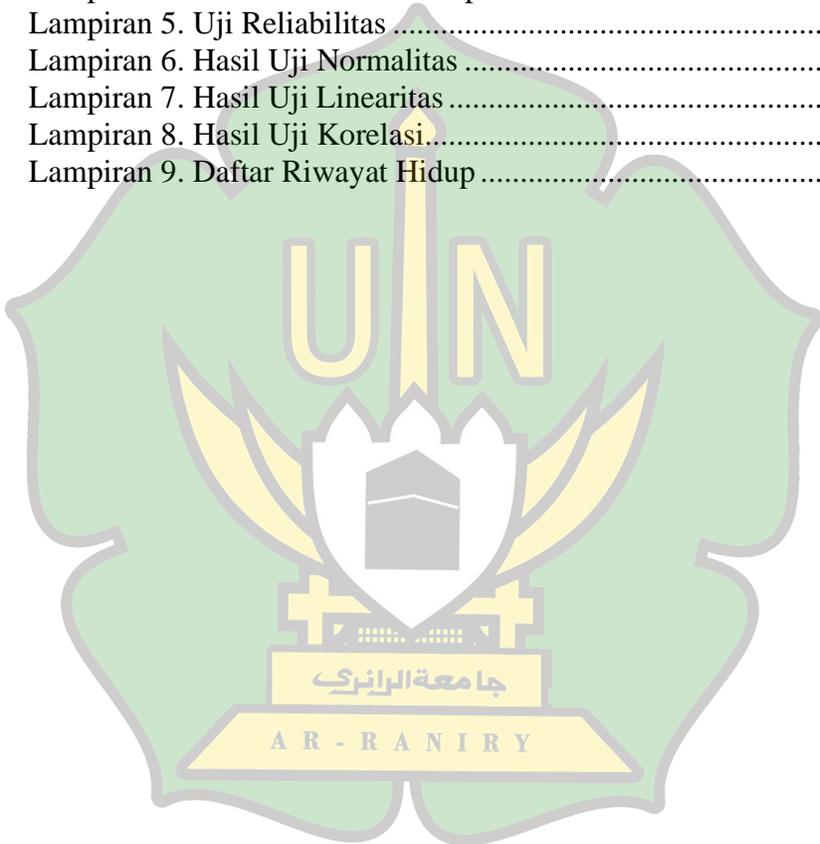
DAFTAR SINGKATAN

- KS : *Kolmogorov Smirnov*
SDM : *Sumber Daya Manusia*
J-DR Model : *Job Demands Resources Model*



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara Awal.....	84
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian	89
Lampiran 4. Hasil Statistik Deskripsi.....	93
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	96
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	99
Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas	100
Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi.....	101
Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada konteks organisasi, sumber daya manusia disebut sebagai karyawan. Karyawan adalah sumber daya utama bagi organisasi karena makmur dan kelangsungan hidup bergantung pada peran karyawan. Karyawan merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mengembangkan dan mempertahankan dalam berbagai tuntutan zaman. Maka penting untuk memperhatikan, mengembangkan dan menjaga sumber daya manusia.

Dalam dunia perbankan setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan berkeinginan untuk berpartisipasi dalam memajukan perkembangan perusahaan. Maka pengembangan kompetensi secara sistematis sangat diutamakan, sehingga terciptanya SDM yang berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa SDM yang berkualitas dengan kemampuan yang dimiliki seseorang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memberikan dampak baik bagi kinerja yang dilakukan (Muhammad, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keselamatan, keadilan, dan kekhawatiran. Adapun konsep dan teknik yang dibutuhkan setiap manajer untuk bekerjasama “*people*”

atau aspek personal dari sebuah manajemen. Aspek ini yakni melakukan analisis pekerjaan (menentukan sifat pekerjaan setiap karyawan), merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, memilih kandidat pekerjaan, mengorientasikan dan melatih karyawan baru, mengelola upah dan gaji (kompensasi karyawan), memberikan insentif dan manfaat, menilai kinerja, berkomunikasi (wawancara, konseling, pendisiplinan), melatih karyawan, dan mengembangkan manajer, membangun hubungan dan keterikatan karyawan (Dessler, 2017).

Keterikatan kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan juga kepuasan pelanggan. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja sangat penting bagi perusahaan. Hal ini merupakan upaya mempertahankan karyawan, menjaga kepuasan nasabah, dan mencapai kinerja ideal bagi perusahaan yakni dengan meningkatkan keterikatan kerja.

Di tengah persaingan yang semakin ketat dan cepatnya peningkatan teknologi, tantangan baru, kemajuan dalam praktik, perubahan budaya dan lingkungan kerja, organisasi perlu energik, kompetitif, memotivasi diri sendiri, dan sangat terlibat di mana karyawan memanfaatkan kompetensi dan keterampilan mereka yang belum dimanfaatkan secara penuh. Kapasitas dan menciptakan ide-ide untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien untuk mencapai misi, visi, dan tujuan strategis organisasi.

Bakker dan Schaufeli (2008) menyatakan keterikatan kerja adalah kondisi mental pegawai yang positif dan memuaskan yang

berkaitan dengan semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*), dan fokus terhadap pekerjaan (*absorption*). Karakteristik ini menunjukkan karyawan merasa mampu dan tidak pernah tertekan saat bekerja, menghadapi tantangan dengan sikap dewasa, fokus dan menganggap diri mereka sebagai tim dalam mewujudkan tujuan. Individu juga menunjukkan hasrat dan antusiasnya dalam menyelesaikan segala tugas dengan mengerahkan semua kemampuannya baik berupa bantuan fisik dan ide-idenya dalam meningkatkan produktivitas.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah dapat mempengaruhi tingkah laku dan kinerja yaitu susah fokus saat bekerja, tingginya absensi dan rendahnya produktivitas kerja (Dollar dan Bakker, 2010). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah menunjukkan perilaku melanggar kode etik profesi dengan sering melakukan absensi atau tidak bertanggung jawab akan tugas yang diberikan. Keterikatan kerja yang rendah pada karyawan disebabkan karena tidak ada apresiasi diri terhadap organisasi. Karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan baik untuk organisasi meskipun karyawan sadar bahwa organisasi telah menyerahkan kesentosaan kepadanya. Perilaku karyawan yang seperti ini menunjukkan tingkat *gratitude* yang rendah pada dirinya.

Emmons dan McCullough (2003) mengatakan bahwasanya *gratitude* (rasa syukur) ialah emosi atau perasaan yang berkembang membentuk suatu sikap, *habit*, sikap moral positif, sifat karyawan

yang mampu mempengaruhi individu menanggapi atau bereaksi akan sesuatu. *Gratitude* membuat individu memperlihatkan rasa berterima kasih dan mengapresiasi hidup yang ia jalani, dan menunjukkan rasa takjub. *Gratitude* membuat seseorang melakukan hal yang sesuai dengan ia peroleh. *Gratitude* dapat ditunjukkan kepada orang disekitar maupun objek impersonal. *Gratitude* menggerakkan individu untuk melakukan perbuatan yang positif untuk menunjukkan rasa bahwasanya ia menghargai dengan cara memberikan kontribusi kepada pihak lain akan kesejahteraan yang ia peroleh (Listiyandini, dkk, 2015).

Dorongan spiritual, emosional, tingkah laku positif yang memberikan keuntungan bagi orang disekitar, dapat menghadirkan *gratitude*. Manusia memperoleh kebaikan berupa hidup, kesenangan, rasa percaya diri dan memiliki angan terhadap masa depan yang merupakan konkretisasi emosi yang baik. Manusia ialah makhluk sosial, peka terhadap lingkungan, memahami apa yang dirasakan orang lain, dan menghiraukan kekurangan dan kelebihan orang disekitarnya dengan menunjukkan sikap respons afektif dan kognitif yang kompleks pada distres emosional orang lain, saling memaafkan dan saling *support*. Percaya apa yang kita miliki tidak sepenuhnya milik kita melainkan hanya titipan Tuhan, dan sebagai makhluk harus saling memberi (McCullough, dkk, 2002).

Gratitude merupakan kekuatan bagi karyawan yang dapat mengerahkan kehidupan ke arah yang positif. Hal ini dirasakan

dalam pikiran dan perilakunya. *Gratitude* berpengaruh pada semangat dalam memusatkan pikiran guna mencari ide-ide, energi dan berkontribusi sebaik mungkin terhadap organisasi. Kepribadian individu akan mempengaruhi reaksi untuk melakukan sesuatu karena dorongan hati karyawan saat menyelesaikan tugas dan kewajibannya (Hafiz, 2018).

Emosi positif dapat mendorong keterikatan kerja karyawan dengan memperlihatkan kebolehannya dalam bekerja, menikmati pekerjaan yang diberikan, suka dengan tantangan ketika mendapatkan tugas yang sulit. Saat rekan kerja berkontribusi terhadap kesejahteraannya dan organisasi mengakui kinerja yang ia berikan, karyawan tersebut cenderung melakukan hal positif dan memberikan hal yang sama terhadap organisasi (Hafiz, 2018).

Bank Aceh Syariah Cabang Jantho merupakan bank milik pemerintah Aceh yang secara konsisten ikut serta dalam pemulihan ekonomi masyarakat. Torehan prestasi dan kinerja bank di tengah lesunya aktifitas ekonomi daerah dan nasional skala global masih sangat menggembirakan dan juga Bank Aceh Syariah Cabang Jantho masih tetap eksis, dengan jumlah nasabah yang setiap tahunnya mengalami peningkatan, sehingga bertahan dalam trend yang tumbuh positif, meski secara umum perbankan Indonesia hampir rata-rata terjadi penurunan kinerja di berbagai sektor. Pencapaian tersebut hanya dapat dicapai oleh karyawan yang merupakan aset utama organisasi. Oleh karena itu, tidak mungkin tanpa kinerja efektif karyawan. Kinerja dibahas secara langsung

mengacu pada keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai literatur terkait studi juga mendukung keyakinan ini bahwa keterikatan kerja merupakan sumber utama produktivitas organisasi. Reio Jr, dan Rocco (2011) menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap keunggulan bersaing seiring dengan rentang pertumbuhan karir yang luas.

Berdasarkan data dari (FK, 26 Tahun) yang merupakan salah satu karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho mengenai keterikatan kerja antara karyawan PT. Bank Aceh Cabang Jantho, yaitu jajaran Bank Aceh Jantho saling membalas kinerja kepada rekan-rekannya dan saling memberikan dukungan. Motivasi serta kerjasama yang tercipta antar karyawan inilah yang mendukung sesama karyawan demi menjaga keterikatan kerja. Kekompakan mempengaruhi karyawan untuk lebih percaya diri dan tidak merasa terbebani dengan kegiatan yang ada. Adapun yang menjadi pendukung keterikatan kerja karyawan adalah kepercayaan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho terhadap jabatan dan penghargaan sebagai bentuk kontribusi Bank Aceh terhadap kesejahteraan karyawan. Adapun *reward* yang diberikan berupa cendera mata dan program pendidikan yang dapat menunjang karir karyawan. Sedangkan bagi karyawan yang melanggar etika profesi dengan mengesampingkan disiplin dinas dan tidak ikut serta dalam kegiatan akan diberi sanksi, dipindahkan

keluar daerah atau dipecat. Namun akhir-akhir ini untuk pemindahan karyawan keluar daerah karena melakukan sanksi tidak ada melainkan pemindahan karyawan keluar daerah dikarenakan karyawan tersebut naik *grade*, sedangkan pemecatan karyawan tidak ada.

Keberhasilan dan kegagalan organisasi mana pun tergantung pada tenaga kerja, dan diterima oleh sebagian besar peneliti bahwa tenaga kerja adalah tulang punggung organisasi. Memiliki tenaga kerja yang efisien dapat membantu organisasi untuk tumbuh dan berkembang di pasar global dengan menerima tantangan dan risiko lingkungan. Keterikatan karyawan mempengaruhi kualitas layanan perbankan yang berdampak pada loyalitas konsumen dan kinerja ekstrim. Kemudian, banyak perusahaan berusaha untuk membuat keterikatan yang tinggi di antara pekerja mereka. Karyawan yang terikat menunjukkan kualitas ketergantungan, kepercayaan, dan rasa kewajiban dengan organisasi mereka. Keterikatan kerja karyawan menjadi faktor signifikan bagi produktivitas karyawan. Mengingat tujuan akhir untuk membuat situasi ini pada dasarnya penting untuk mengetahui hubungan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa adanya kontribusi rasa syukur terhadap keterikatan kerja antar karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho dalam meningkatkan produktivitas dan citra Bank Aceh Syariah. Permasalahan ini

mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara *Gratitude* dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, adapun manfaat penelitian ini yaitu: untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara *gratitude* terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan tambahan informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan generasi penerus di bidang perbankan syariah. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan untuk aplikasi dalam kehidupan sehari-hari.

b. Manfaat praktis

1) PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho menjaga citra Bank Aceh Syariah dengan memahami segala kebutuhan setiap karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerja dan rasa syukur.

2) Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan di Bank Aceh Syariah cabang Jantho menilai keterikatan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

1.5 Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

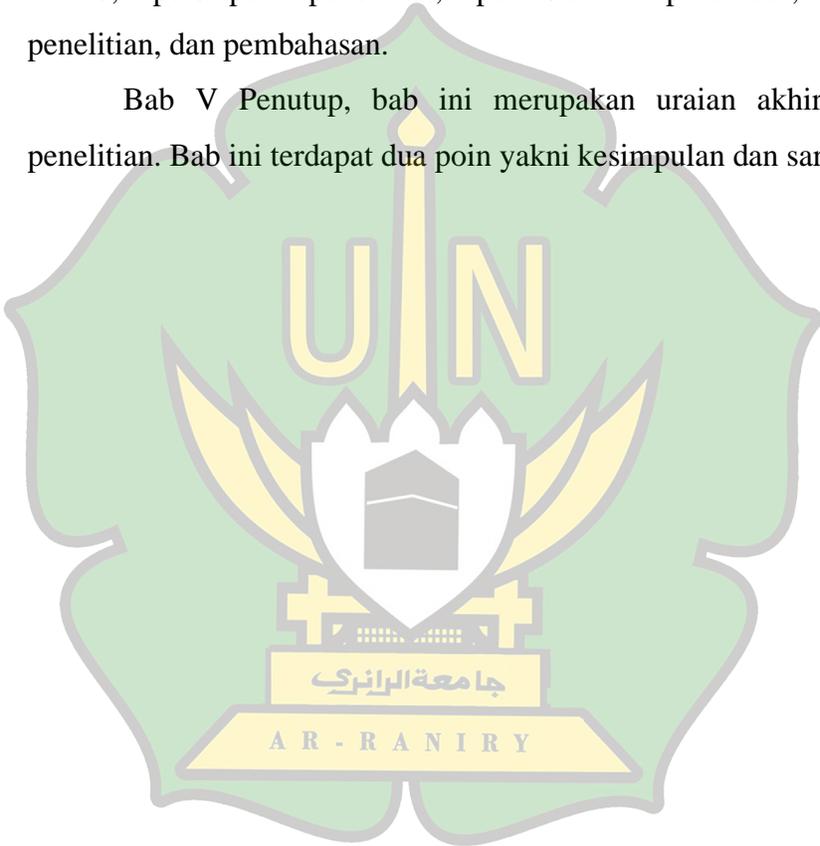
Bab II Tinjauan Pustaka, bab ini menjelaskan mengenai landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur. Selain berisi landasan teori, bab ini meliputi penelitian yang terkait dengan penelitian ini mulai dari teori keterikatan kerja, teori rasa syukur (*gratitude*), teori hubungan rasa syukur dengan keterikatan kerja, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan mengenai metode yang dipilih untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diajukan, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional

variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan, bab ini menjelaskan, gambaran umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho, persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

Bab V Penutup, bab ini merupakan uraian akhir dari penelitian. Bab ini terdapat dua poin yakni kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keterikatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja sebagai sebuah konsep telah ada sejak lama dan telah dikonseptualisasikan dengan beberapa cara oleh berbagai peneliti. Pertama kali dikonseptualisasikan oleh Kahn (1990) sebagai “Pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka, dalam keterikatan, orang mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka sendiri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja”. Schaufeli, dkk (2002) definisi keterikatan kerja yang paling umum digunakan ditetapkan oleh para peneliti yang mengembangkan instrumen. Mereka mendefinisikan keterikatan kerja sebagai "keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan". yang dicirikan oleh *vigour*, *dedication*, dan *absorption*". Kemudian, mereka mengandaikan keterikatan kerja itu memiliki tiga faktor dan oleh karena itu, pengukuran instrumen mereka berhasil keterikatan merupakan kombinasi dari *vigour*, *dedication*, dan *Absorption*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), karyawan yang bersemangat tinggi memiliki energi dan mental tangguh saat bekerja. Selain itu, mereka memiliki kemauan yang kuat untuk menginvestasikan upaya dalam bekerja, dan gigih meskipun dalam situasi sulit. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dapat

dicirikan sebagai mereka yang memperoleh rasa signifikansi yang cukup besar dari pekerjaan seseorang dan menganggapnya bermakna. Karyawan merasa bangga, antusias, dan terinspirasi oleh pekerjaannya. Terakhir, *absorption* mengacu pada seberapa dalamnya penghayatan seseorang saat bekerja. Mereka yang memiliki daya serap tinggi terkonsentrasi dan dengan senang hati bekerja sehingga mereka merasa waktu berlalu dengan cepat dan mereka melupakan semua hal lain di sekitarnya. Orang-orang ini merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang mereka lakukan untuk mengakhiri keterikatan.

Menurut Albrecht (2010), menyatakan bahwa keterikatan kerja ialah hasrat seseorang terhadap pekerjaannya dalam organisasi yang ditampilkan melalui ekspresi diri secara fisik, kognitif maupun emosi. Hasrat berupa energi dan motivasi positif dalam memberikan upaya terhadap kesuksesan organisasi. Karyawan yang energik merasa tangguh dan kuat baik secara fisik maupun mental. Motivasi positif dapat membuat kondisi mental menjadi baik yang membuat karyawan merasa senang dan puas terhadap yang di pekerjakannya.

Dalam Al-qur'an Allah SWT menganjurkan umat-Nya untuk bekerja keras pada Firman-Nya surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمٍ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dalam firman Allah SWT memerintah umatnya untuk bekerja dan semua amalan yang dilakukan di dunia akan dipertanggung jawabkan dihadapan-Nya, Rasul dan Mukminin, maka bersungguh-sungguhlah dalam beramal termasuk bekerja. Orang yang memiliki semangat dan antusias terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan kesungguhan sehingga merasa terikat dengan pekerjaannya.

Metaanalisis yang dilakukan oleh Harter, dkk (2002) menunjukkan bahwa keterikatan kerja lebih berhubungan dengan tinggi profitabilitas dan kepuasan atau loyalitas pelanggan. Mengingat bukti substansial yang menghubungkan keterikatan dan hasil organisasi yang positif.

Sangat relevan untuk mengetahui bagaimana stabilitas keterikatan kerja dari waktu ke waktu. Secara teoritis, berdasarkan Schaufeli dan Bakker (2004: 4) konseptualisasi: “Daripada sesaat dan keadaan tertentu, keterikatan lebih mengacu pada afektif yang lebih gigih dan meresap, keadaan kognitif. Seppälä dkk. (2015) telah melakukan studi keterikatan kerja longitudinal terpanjang hingga saat ini, dan berargumen mendukung stabilitas keterikatan

kerja. Mereka menilai stabilitas keterikatan kerja dalam sampel 1.964 dokter gigi Finlandia selama periode waktu tujuh tahun dengan data set tiga gelombang. Mereka berhasil menunjukkan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang stabil. Stabilitas dan model perubahan menunjukkan bahwa 69-77% keterikatan kerja dicatat oleh komponen yang stabil.

Reio Jr, dan Rocco (2011) menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap keunggulan bersaing seiring dengan rentang pertumbuhan karir yang luas. Bakker, dkk (2005) mendemonstrasikan (JD-R Model) "*Job Demands Resources Model*". Menurutnya, keterikatan kerja memiliki pengaruh signifikan yang besar pada kinerja dan juga pada karyawan. Indikasi tentang prekursor dan hasil yang terkait dengan keterikatan kerja dapat diperbaiki pada model JD-R. Dengan menyusun Model JD-R, mereka menguraikan model berdasarkan asumsi peneliti. Asumsi pertama adalah singkatan dari sumber daya pekerjaan seperti, dukungan rekan kerja dan manajer dalam pengaruh sosial, umpan balik kinerja, keragaman bakat, dan kemandirian dalam bekerja. Asumsi kedua model mengacu ke titik yang sama bahwa sumber daya pekerjaan ternyata menjadi tambahan kekuatan yang meningkatkan potensi tingkat motivasi. Sebagai pekerja terprovokasi melalui tuntutan pekerjaan yang tinggi, misalnya kapasitas kerja, tuntutan emosi, dan tuntutan psikologis.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai keterikatan kerja dapat disimpulkan keterikatan kerja adalah mengutarakan kondisi fisik, emosi positif dan kognitif yang terluapkan melalui semangat, mencurahkan pengetahuannya dengan konsentrasi tinggi, dan penuh penghayatan saat bekerja guna mewujudkan visi, misi organisasi dengan penuh totalitas.

2.1.2 Aspek Keterikatan Kerja

Macey, dkk (2008) menyatakan bahwa dua aspek pembentuk keterikatan kerja, yaitu:

a. Energi psikis

Karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada dalam pekerjaan dan proses yang terdapat di dalamnya. Karyawan memberikan energi psikis lebih saat mengerjakan suatu tugas, fokus dan menghabiskan sedikit energi di tempat lain, sepenuhnya fokus dengan tugas yang ada.

b. Energi tingkah laku

Keterikatan kerja dapat dilihat oleh orang lain. Keterikatan kerja dapat dilihat dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Adapun tingkah laku itu yaitu:

- 1) Karyawan berfikir dan bekerja secara proaktif, memiliki antisipasi tinggi saat melakukan suatu tindakan dan tindakan tersebut sesuai dengan yang ditujukan organisasi.

- 2) Karyawan yang *engaged* tidak terikat dengan uraian tugas, melainkan fokus pada tujuan dan mencari cara terbaik demi kesejahteraan organisasi.
- 3) Karyawan mencoba untuk menemukan cara untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- 4) Karyawan tidak menyerah meskipun dihadapkan dengan situasi yang sulit.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek keterikatan kerja menurut Kahn (dalam Bakker, 2011) yang menyatakan bahwa terdapat tiga aspek yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan yaitu:

a. Keterikatan fisik

Semangat mengumpulkan karyawan untuk bersinergi dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan mencurahkan tenaga dan waktunya untuk hasil yang memuaskan.

b. Keterikatan kognitif

Karyawan mengerahkan pengetahuan dan konsentrasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya demi terwujudnya tujuan yang diinginkan organisasi. Karyawan yang menghayati perannya cenderung mengesampingkan kepentingan dirinya.

c. Keterikatan emosional

Emosi positif memacu karyawan dalam meningkatkan keyakinan positif terhadap organisasi. Keyakinan ini ditunjukkan dengan adanya rasa percaya pada rekan kerja dan atasan sehingga dapat melakukan kerja sama tim yang baik untuk memajukan organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor Keterikatan Kerja

Marciano (2010) menyatakan terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi terjadinya keterikatan kerja yang di rangkumnya sebagai *7 Drivers Respect Model* yang terdiri dari :

a. Pengakuan (*recognition*)

Karyawan merasakan adanya apresiasi dari kinerjanya.

b. Pemberdayaan (*empowerment*)

Adanya fasilitas yang diberikan oleh para atasan, pelatihan untuk menunjang karier karyawan, diberikan otonomi dan adanya dorongan untuk mengambil risiko.

c. Umpan balik yang mendukung (*supportive feedback*)

Pimpinan memberikan feedback yang spesifik pada waktu yang tepat dalam suatu media mendukung, tulus dan konstruktif, tidak mempermalukan dan menghukum.

d. Kemitraan (*partnering*)

Karyawan diperlakukan layaknya *partner bussines* dan ikut serta berkerja sama dalam mengambil keputusan bisnis, adanya keleluasan dalam mengambil keputusan,

mendapatkan informasi, atasan mendukung pengembangan dan pertumbuhan karyawan

e. Harapan (*expectation*)

Pimpinan menunjukkan tujuan dan prioritas bisnis dengan jelas dan disampaikan, karyawan dapat mengetahui standard kinerja yang dievaluasi dengan tanggung jawab.

f. Pertimbangan (*consideration*)

Karyawan menunjukkan tenggang rasa, peduli, dan perhatian satu sama lain. Pimpinan aktif memahami pendapat dan perhatian karyawan, serta memahami dan mendukung ketika ada karyawan yang mengalami permasalahan pribadi.

g. Rasa percaya (*trust*)

Pimpinan percaya dan yakin dengan kemampuan karyawan, begitupula karyawan terhadap pemimpinnya. Pimpinan dapat memenuhi janji dan komitmennya agar karyawan memiliki rasa percaya terhadap pimpinan.

Menurut Bakker (2011) terdapat dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu :

a. Sumber pekerjaan (*job resources*)

Sumber pekerjaan adalah dukungan sosial dari sesama rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri seperti *supportive feedback*, tugas pekerjaan, pimpinan, dan kondisi lingkungan organisasi. Lingkungan yang berwawasan akan mendorong keinginan untuk mendedikasikan usaha

individu dan individu akan bekerja dengan lebih baik tanpa merasa adanya tekanan sehingga bertahan dan terikat pada pekerjaannya.

b. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Individu yang memiliki pengetahuan akan mudah menghadapi pekerjaannya dan paham terhadap apa yang harus ia kerjakan serta memberi dampak terhadap lingkungan. Sumber daya pribadi berkaitan dengan bakat, minat, dan keterampilan yang ia miliki. Jika pekerjaan yang ia geluti sesuai dengan minat, bakat dan keterampilannya maka individu tidak merasa sulit dengan pekerjaan dan akan merasa senang.

Hafiz (2018) menambahkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah sumber daya spiritual (*spiritual resourch*). Hal ini dapat dilihat dari sikap rasa syukur individu. Individu dengan tingkat spiritual tinggi memiliki rasa syukur yang mampu memberikan emosi positif. Emosi positif memberikan kekuatan dan kenyamanan dalam mendorong individu mencapai tujuannya.

2.1.4 Indikator-Indikator Keterikatan kerja

Berdasarkan *Development Dimensions International* dalam Bakker dan Leiter (2010) terdapat 3 indikator dalam keterikatan kerja yaitu :

- a. *Affection*, mengekspresikan rasa suka dan semangat sampai memperoleh hasil dari pekerjaannya.

- b. *Behavior*, sikap internal yang terlihat saat melibatkan diri dan berdedikasi dengan mencurahkan segala upaya dalam bekerja dengan harapan atas reward sebagai aktualisasi diri.
- c. *Cognitive*, mencerna informasi menjadi ide dan inovasi kreatif, dan membuat pekerjaan menjadi mudah dan menyenangkan.

Berdasarkan penelitian oleh Saks (2006) afirmasi dan hadiah adalah indikator yang bagus dari keterlibatan pekerja. Mereka melihat itu ketika perwakilan mendapatkan hadiah dan penegasan dari organisasi mereka, mereka akan merasa berkewajiban untuk menanggapi dengan sikap keterlibatan yang lebih tinggi. Selain itu, Kahn (1990) menekankan bahwa tingkat keterikatan kerja adalah segmen dari perspektif mereka tentang preferensi yang mereka dapatkan.

Pada penelitian ini indikator yang digunakan berdasarkan Robertson dan Cooper (2010) mereka menunjukkan indikator yang terdapat pada keterikatan kerja yaitu :

- a. Semangat (*vigour*)

Semangat dan rasa gembira yang penuh energik serta berusaha sekuat tenaga saat bekerja, semangat juga dapat memberikan aura dan kesan positif terhadap rekan kerja yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Individu menuangkan upaya maksimal terhadap pekerjaan dan

memiliki mental kuat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

b. Dedikasi (*dedication*)

Individu merasa antusias, tertantang, dan merasa pekerjaan mampu memberikan inspirasi terhadap individu hal ini tergambar pada individu yang memiliki keterikatan kerja yang baik dan merasa terlibat dalam pekerjaan.

c. Penyerapan (*absorption*)

Fokus, penuh penghayatan, senang terhadap pekerjaan dan merasa waktu berlalu dengan cepat, tidak bisa mengabaikan pekerjaan sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

2.2 Gratitude

2.2.1 Pengertian Gratitude

Kata “*Gratitude*” berasal dari bahasa Romawi “*gratia*” secara harfiah berarti keanggunan atau bersyukur, tampil sesuatu dengan kebaikan, kemurahan hati, dan keindahan dalam memberi dan menerima (Peterson & Seligman, 2004). Menurut McCullough, Emmons, dan Tsang (2002) menjelaskan bahwa *gratitude* dapat muncul sebagai sifat, perasaan, suasana hati atau emosi. Syukur didefinisikan sebagai kecenderungan umum untuk menyadari dan menanggapi orang lain. Kebaikan dalam bingkai pengalaman positif dan menanggapi apa yang diperoleh individu.

Peterson dan Seligman (2004) mendefinisikan *gratitude* sebagai perasaan terima kasih dan senang terhadap pemberian

berupa keuntungan yang konkret dari seorang atau sesuatu seperti kedamaian yang diperoleh dari keindahan alamiah. Rasa syukur menjadi rasa takjub, berterima kasih serta apresiasi terhadap kehidupan individu, lalu diekspresikan terhadap orang lain sebagai obyek impersonal (Synder dan Lopez, 2005).

Emmons dan Larson (dalam Emmons dan McCoullough, 2004) melanjutkan *gratitude* menjadi aspek moral yang mendorong perilaku yang dimotivasi oleh kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain. Afek moral yang dimaksudkan adalah sesuatu yang berbentuk subjektif bukan hal yang absolut dimana penerima mempersepsikan sebuah anugerah bisa mempertinggi kesejahteraannya walaupun hal itu tidak menguntungkan bagi orang lain. *Gratitude* memberikan dampak terhadap kecenderungan individu dalam mengenali dan merespon atas bantuan yang diberikan melalui pengalaman positif atas hal yang diperolehnya (Cahyono, 2014).

Menurut Rey (2009) *gratitude* adalah emosi yang ditandai dengan ekspresi bersyukur dan cukup diperoleh dari kesadaran akan keuntungan yang diperoleh dari orang lain dan hubungan antara pemberi dan penerima keuntungan. Wood (2008) menyatakan bahwa *gratitude* adalah bentuk karakter pribadi yang berpikir positif, menghadirkan hidup lebih positif.

Watkins, dkk (2003) menyatakan bahwa *gratitude* adalah rasa terima kasih yang dimiliki seorang dapat ditinjau dari seberapa jauh rasa senang yang dimilikinya dicermati dari kepuasan terhadap

hidupnya. Emmons dan Stern (2013) menambahkan *gratitude* adalah perasaan yang terjadi pada diri seseorang saat mengakui dirinya menerima manfaat yang berharga dari orang lain, lalu direfleksikan kembali kebaikan yang sudah diterimanya. Individu sadar atas kontribusi orang lain terhadap kesejahteraannya. Sesuatu dianggapnya secara subjektif walaupun penilaian orang lain hal itu tidak memiliki nilai yang bermakna. Kepribadian seperti ini cenderung menghargai dan mengekspresikan diri serta mendorongnya untuk melakukan hal yang sama kepada orang lain yang sudah menyejahterakan dirinya. Dalam kitab suci al-quran menjelaskan bahwa:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

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

Ayat ini menjelaskan bahwa dengan bersyukur atas nikmat yang dilimpahkan kepada kita, maka Allah swt akan menambahkan nikmat yang diberikan kepada hamba yang bersyukur.

Emmons dan Crumler (2000) menggambarkan rasa terima kasih sebagai relasional *multi-faceted* konsep yang meliputi emosi, sikap, kebajikan, perilaku dan motivasi. *Focusing on emotion*, Lazarus dan Lazarus (1994: 118) berpendapat bahwa “Plot syukur

yang dramatis adalah menghargai pemberian altruistik”. Mereka menyempurnakan konsep penghargaan dan pemberian dengan mengeksplorasi sifat interpersonal dan relasional dari rasa syukur.

Pada penelitian yang jauh lebih awal, Tesser, dkk (1968) mengembangkan model fungsional untuk menggambarkan *gratitude* dan memberikan dukungan empiris untuk mengkonseptualisasikan rasa terima kasih sebagai relasional, yaitu rasa syukur dialami sebagai hasil dari koneksi yang ada atau dibuat antara pemberi dan penerima. Tesser dkk. Mengidentifikasi adanya Tiga faktor yang menentukan sejauh mana seseorang dapat mengalami *gratitude*: Kesengajaan memberi, manfaat bagi penerima, dan mahalnnya pemberian. Ketiga faktor ditekankan oleh pernyataan Lazarus dan Lazarus (1994) bahwa *gratitude* dialami dalam konteks suatu hubungan, dan tergantung pada persepsi masing-masing individu, tindakan dan motivasi mereka. Dalam memvalidasi model mereka, Tesser, dkk (1968) menemukan bahwa memanipulasi setiap faktor (nilai, manfaat, biaya) mempengaruhi tingkat dimana peserta melaporkan perasaan syukur. Meskipun Tesser, dkk. digunakan hipotesis cerita dan hanya peserta laki-laki, temuan yang sebanding telah dilaporkan di lain studi. Algoe, dkk (2008), misalnya, mensurvei wanita berusia 18 hingga 22 tahun mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan mahasiswi selama seminggu pemberian hadiah anonim. Temuan mereka menunjukkan bahwa persepsi nilai pemberi dan tingkat manfaat dialami adalah prediktor *gratitude*. Dimana pemberi dianggap lebih

bijaksana dan mempertimbangkan kebutuhan penerima, penerima merasa lebih bersyukur. Dimana penerima menganggap hadiah sebagai manfaat yang lebih besar, mereka melaporkan rasa terima kasih yang lebih besar. Selain itu, Algoe dkk. Menemukan biaya hadiah juga meramalkan tingkat rasa terima kasih, dengan derajat nilai mengalami peningkatan sebagai nilai memberi meningkat.

Dampak biaya yang dirasakan pemberi juga dieksplorasi dalam studi dua bagian dilakukan oleh Okamoto dan Robinson (1997). Bagian pertama dari penelitian ini dilakukan di perpustakaan universitas dan terlibat mengamati tanggapan orang terhadap konfederasi memegang pintu terbuka untuk mereka. Mahalnya hadiah itu juga dimanipulasi oleh konfederasi pergi dulu dan kemudian memegang pintu (nilai lebih rendah), atau menahan pintu dan membiarkan orang yang diamati untuk pergi lebih dulu (nilai lebih tinggi). Manfaat yang dihasilkan dari nilai yang lebih besar adalah diasosiasikan dengan ungkapan rasa terima kasih yang lebih formal, diartikan sebagai menunjukkan lebih banyak perasaan syukur yang mendalam. Di bagian kedua penelitian, peserta diminta untuk membaca cerita pendek di mana manfaat dihasilkan dari pemaksaan yang lebih besar atau lebih kecil. Peserta diinstruksikan untuk membayangkan bahwa mereka adalah penerima tindakan yang bermanfaat. Seperti bagian yang pertama dari studi, di mana nilai, atau pengenaan pada pemberi lebih besar, peserta merekam ungkapan terima kasih yang lebih rumit.

Masing-masing studi ini, Tesser, dkk (1968), Algoe, dkk (2008) dan Okamoto dan Robinson (1997), mendukung pendapat Lazarus dan Lazarus (1994) bahwa penerima pengalaman bersyukur tergantung pada persepsinya tentang pemberi dan pemberian mereka. *Gratitude* dialami ketika tindakan si pemberi dipersepsikan oleh si penerima sebagai sengaja menguntungkan, dan bernilai untuk pemberi. Implikasinya, pemberi diharuskan untuk mempersepsikan apa yang akan dianggap bermanfaat oleh penerima untuk bertindak dengan cara yang menghasilkan dalam rasa syukur. Setiap studi menunjukkan bahwa hadiah mengungkapkan pemberi baik, lebih bijaksana atau lebih siap untuk merasa tidak nyaman mendorong rasa terima kasih yang lebih besar. Ini temuan mendukung pandangan relasional tentang rasa syukur; yaitu, persepsi antar pribadi adalah berpengaruh dalam menentukan, bagi pemberi, tindakan apa yang akan bermanfaat dan, bagi penerima, tingkat rasa syukur yang dialami sebagai akibat dari tindakan tersebut.

Selain pengalaman langsung, rasa syukur jangka pendek yang dihasilkan dari sebuah interaksi spesifik, McCullough, dkk (2002) menunjukkan bahwa rasa terima kasih juga merupakan sifat yang bertahan lama. Mengacu pada model Rosenberg (1998), Model hirarki emosi, McCullough dkk. berpendapat bahwa memiliki disposisi bersyukur membuat pengalaman bersyukur dalam sehari-hari lebih mungkin. Rosenberg menggambarkan disposisional, atau tingkat yang lebih tinggi, aspek abadi ini emosi

yang mengakibatkan ambang batas yang lebih rendah untuk pengalaman emosi itu dan penurunan kemungkinan mengalami “sifat-emosi yang tidak selaras”, yaitu perasaan yang tidak mungkin hidup berdampingan dengan emosi yang bertahan lama (Rosenberg, 1998: 249). Untuk bersyukur, ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki rasa syukur yang lebih besar tidak hanya lebih mungkin untuk memperhatikan mahalnyanya dan niat memberi bermanfaat dari tindakan positif orang lain dan menanggapi dengan rasa terima kasih, tetapi juga cenderung tidak menganggap remeh atau menilai tindakan orang lain sebagai motivasi egois.

Mikulincer, dkk (2006) menilai disposisi *gratitude*, pengalaman bersyukur dan perilaku yang memicu pengalaman syukur tersebut dalam kaitannya dengan 55 pasangan pengantin baru. Mikulincer dkk. Menyelidiki sejauh mana keterikatan mempengaruhi perasaan syukur peserta terhadap pasangan mereka. Keterikatan ternyata mempengaruhi disposisi rasa syukur dan pengalaman rasa syukur dengan cara yang sama, menunjukkan bahwa rasa syukur disposisional dan pengalaman rasa syukur berhubungan positif dan dipengaruhi oleh persepsi antar pribadi. Sejumlah penelitian lain mendukung saran tersebut bahwa individu dengan rasa terima kasih disposisional yang lebih besar lebih mungkin untuk menanggapi orang lain positif, bukan dengan kecurigaan. McCullough dkk. (2002), misalnya, ditemukan kuat, korelasi positif antara tingkat yang lebih tinggi dari rasa syukur

disposisional dan positif afek, ciri-ciri kepribadian (misalnya, keramahan) dan perilaku prososial.

Studi lain oleh Emmons dan McCullough (2003) dan McCullough, Kilpatrick, Emmons dan Larson (2001) menggunakan catatan harian untuk mengukur *gratitude* dan menemukan pengalaman syukur meningkatkan afek positif dan perilaku prososial. Bersama-sama, studi ini menyarankan bahwa rasa syukur disposisional terkait dengan pengalaman bersyukur, serta menyarankan keterikatan mempengaruhi rasa syukur, mendukung pandangan relasional tentang rasa syukur. Individu dengan tingkat rasa terima kasih disposisi yang lebih tinggi lebih mungkin untuk merasakan perasaan pasangannya berperilaku sengaja bermanfaat dan untuk menghargai mahalanya perilaku tersebut. Studi-studi tersebut juga mendukung pandangan relasional tentang rasa syukur dengan memberikan bukti bahwa itu adalah dipengaruhi oleh keterikatan.

Kerns (2005) menemukan bahwa *gratitude* menghasilkan banyak manfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi mereka, termasuk kesempatan untuk meningkatkan niat baik dan perilaku kewarganegaraan. Manfaat dari intervensi peningkatan rasa syukur kemungkinan akan membantu dalam mengembangkan pemimpin yang berpusat pada nilai. Hal ini harus berlaku dengan baik bagi para pemimpin dan mengungkapkan rasa syukur sebagai kekuatan karakter maupun bagi mereka yang mungkin tidak sekuat di bidang

ini, tetapi yang ingin meningkatkan dalam mengungkapkan rasa syukur.

Islam memberikan efek syukur yang unik, pada umumnya rasa syukur atas keberadaan dan penciptanya. Dalam Al-Qur'an pada bab pertama dimulai dengan "Alhamdulillah" yang biasanya diterjemahkan sebagai "Segala puji bagi Allah". Padahal, kata Alhamdulillah berarti syukur dalam kehidupan kita sehari-hari. Ketika seorang muslim menandai kabar, muslim biasanya menjawab "Alhamdulillah". Demikian juga Islam mengajarkan kita untuk bersyukur sepanjang hari: bangun dari tidur, memulai makan, minum air, melakukan segala aktivitas. Dengan cara ini, seluruh hidup seseorang berputar di sekitar rasa syukur kepada Allah SWT.

Kerns (2006) mengatakan bahwa perilaku bersyukur efektif diterapkan di tempat kerja, contohnya rasa syukur dapat memberikan akibat positif di faktor-faktor seperti kepuasan kerja, loyalitas dan sikap kewarganegaraan, sekaligus mengurangi pergantian karyawan baru dan meningkatkan profitabilitas dan produktivitas organisasi.

Studi lain mengenai *gratitude* oleh McCullough dan Emmons (dalam Marshall dan Jorgensen, 2017) menunjukkan bahwa orang yang sering mengalami rasa syukur lebih senang, lebih empatik, kurang depresi, dan lebih berguna dari pada orang yang tidak mempunyai disposisi rasa syukur.

2.2.2 Aspek *Gratitude*

Menurut McCullough, Emmons dan Tsang (2002) *gratitude* memiliki empat aspek, sebagai berikut:

a. Intensitas rasa syukur

Pribadi yang bersyukur ketika mengalami peristiwa positif diharapkan memiliki rasa syukur yang lebih intens daripada yang tidak bersyukur.

b. Frekuensi bersyukur

Seorang individu yang bersyukur berulang kali dan setiap hari mengungkapkan rasa terima kasihnya, sementara yang lain tanpa syukur jarang mengungkapkan rasa terima kasihnya.

c. Rentang syukur

Syukur didasarkan pada seberapa banyak hidup kondisi seseorang harus bersyukur, dengan bersyukur akan lebih berterima kasih kepada keluarganya kondisi, pekerjaan, kesehatan, dan kehidupan mereka sendiri. Sebuah individu dengan sedikit rasa terima kasih mungkin kurang mensyukuri aspek kehidupan.

d. Kepadatan syukur

Hal ini didasarkan pada jumlah orang yang akan bersyukur ketika seseorang ditanya kepada siapa dia merasa bersyukur, yang bersyukur akan menyebut banyak nama termasuk keluarga, teman, dan seseorang penasihat.

2.2.3 Faktor *Gratitude*

McCullough, Emmons dan Tsang (2002) menyatakan bahwa ada tiga faktor *gratitude*, sebagai berikut:

- a. Emosi dan kesejahteraan (*emotion and well-being*)
Kecenderungan dasar untuk mengalami hal positif emosi dan kebahagiaan, apalagi yang diharapkan bahwa orang dengan rasa syukur akan merasa tinggi emosi positif.
- b. Prososial karakter (*prosocial*)
Prososial menunjukkan bahwa bersyukur berasal dari karakter bagaimana seseorang berorientasi pada kepekaan dan kepedulian terhadap orang lain. Karakter prososial dilihat dari kecenderungan seseorang untuk diterima di lingkungan sosial seseorang.
- c. Spiritualitas dan religiusitas (*spirituality and religiousness*)
Syukur berkaitan dengan agama, iman dan Tuhan.

Tesser, dkk (1968) mengidentifikasi adanya tiga faktor yang menentukan sejauh mana seseorang dapat mengalami rasa syukur: Kesengajaan memberi, manfaat bagi penerima, dan mahalnnya pemberian.

Menurut Al-Fauzan (2008) faktor yang mempengaruhi *gratitude* meliputi :

- a. Memiliki etos yang luas, yaitu mengakui segala sesuatu yang dimilikinya berasal dari Allah SWT.

- b. Persepsi positif, yaitu menganggap sesuatu yang menghampirinya adalah yang baik untuknya dan ikhlas menerimanya.
- c. Niat baik terhadap orang lain, yaitu selalu melakukan kebajikan terhadap orang lain.
- d. Tindakan positif, yaitu saat diperlakukan secara baik oleh orang lain individu cenderung membalasnya.
- e. Apresiasi yang hangat terhadap orang lain, yaitu selalu menghargai serta menginginkan sesuatu yang baik bagi orang lain.

2.2.4 Fungsi *Gratitude*

Menurut McCullough, dkk (dalam Froh, Yurkewicz, & Kashdan, 2009), *gratitude* terdiri dari tiga fungsi moral, sebagai berikut:

- a. Sebagai patokan moral
Syukur berfungsi sebagai tolak ukur moral bagi penerima manfaat yang bercirikan nilai hubungan dengan dermawan, pemberi yang memberikan keuntungan dan kebaikan.
- b. Sebagai penguat moral
Syukur adalah penguat moral, untuk memperkuat kemungkinan dermawan untuk memberi manfaat atau kebaikan di masa depan.
- c. Sebagai motif moral
Syukur sebagai motif moral mendorong individu (penerima manfaat) yang mendapat manfaat memberikan

respon prososial kepada orang lain yang memberikan manfaat (dermawan).

2.2.5 Indikator *Gratitude*

Penelitian McCullough, dkk (2002) telah menemukan bahwa *gratitude* berafiliasi dengan beberapa indikator kesejahteraan seperti kepuasan hidup yang lebih tinggi, efek/emosi positif, swatantra, kompetensi, korelasi, optimisme, perilaku prososial, dan pertumbuhan pribadi. Rasa syukur juga berhubungan dengan menggunakan banyaknya indikator penyakit seperti afek atau emosi negatif yang lebih rendah, depresi, kecemasan, kemarahan, dan permusuhan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Indikator menurut Watkins, dkk (2003) yang menyatakan bahwa *gratitude* terdiri dari empat indikator, yaitu :

a. Adanya rasa kelimpahan (*sense of abundance*)

Individu merasa menerima nikmat dan tidak merasa kehilangan baik dikala sulit dan senang. Individu yang merasa berkecukupan cenderung lebih bahagia dan tenang.

b. Menghargai kontribusi pihak lain atas kesejahteraannya (*sense appreciation others*)

Individu cenderung menyadari dan menghargai kontribusi orang lain demi kebahagiaannya sendiri. Ini adalah kekuatan pendorong penciptaan emosi positif. Kebahagiaannya merasakan pengaruh sikap penerimaan dan penerimaan harga diri sendiri atau orang lain.

- c. Memiliki kecenderungan untuk menghargai dan menikmati kebahagiaan sederhana (*simple appreciation*)

Cenderung mensyukuri setiap kebahagiaan sederhana yang didapati. Bersyukur juga membawa kepuasan dan merasa bahagia tentang hidup. Kesenangan sederhana membuat Individu mengalami kepentingan subjektif dalam kehidupan dan individu merasa puas secara afektif.

- d. Menunjukkan rasa syukur (*expressing of gratitude*)

Sadar secara pribadi pentingnya pengalaman dan ekspresi rasa syukur. Individu yang bersyukur akan menghargai dan mengungkapkan rasa terima kasih atas kontribusi dalam bentuk ucapan terima kasih atau ucapan terima kasih lainnya. Penghargaan dan ekspresi yang dirasakan secara pribadi akan mendorongnya mengambil tindakan positif untuk mencerminkan kontribusi orang lain.

2.3 Hubungan *Gratitude* dengan Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja tergantung pada kekuatan pribadi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kekuatan mereka disaat bekerja. Kekuatan tercermin dalam pikiran dalam bentuk sifat-sifat positif, perasaan dan perilaku. Faktor pendorong untuk keterikatan kerja karyawan adalah adanya pengakuan puas terhadap yang diterimanya (Hafiz, 2018).

Menurut Hafiz (2018), *gratitude* menimbulkan emosi positif pada diri karyawan. Emosi positif dapat berupa kebanggaan,

kegembiraan, kepuasan dan rasa syukur. Penerapan rasa syukur mengakibatkan apresiasi karyawan dan aktualisasi diri dalam berperilaku positif terhadap sesama karyawan, sehingga membuat karyawan cenderung berfokus pada aspek manfaat dan kesenangan kerja, membuat karyawan sadar akan apa yang telah diperolehnya berdasarkan organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam kontribusi mereka dan organisasi mengakui kinerja mereka dalam bentuk penghargaan, individu cenderung mengambil tindakan positif karena upaya tersebut membuahkan hasil. Penghargaan ini merupakan kontribusi penting untuk meningkatkan keterikatan karyawan, dan rasa terima kasih mendorong karyawan untuk mengulangi perilaku yang diinginkan.

Menurut Lee HW, dkk (2019) menerima ucapan terima kasih akan berguna untuk meningkatkan sumber daya pribadi. Sebuah studi buku harian menemukan bahwa menerima ucapan terima kasih dikaitkan dengan peningkatan keterikatan kerja pada hari berikutnya melalui peningkatan efikasi diri. Penulis berpendapat bahwa menerima ucapan terima kasih adalah sinyal positif yang menunjukkan interaksi yang berhasil.

Emosi positif dapat menciptakan dan mempertahankan proses yang dinamis menjaga pertumbuhan pribadi dan organisasi. orang yang bersyukur akan merasakan komitmen tinggi terhadap organisasi. Individu memobilisasi pikiran, tenaga, dan berusaha aporisma untuk menyelesaikan tugas dengan sempurna. Karyawan dengan keterikatan kerja yang baik cenderung menikmati,

semangat, inspirasi dan antusias terhadap tantangan dalam menyelesaikan tugas yang berat.

2.4 Penelitian Terkait

Berikut ialah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gambaran hubungan keterikatan kerja dengan *gratitude*:

Penelitian yang dilakukan oleh Yudiani (2017) dengan judul “*Work Engagement* Karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari Spiritualitas”. Penelitian ini bertujuan mencari korelasi antara dua variabel penelitian, yaitu Spiritualitas dan *Work Engagement* pada karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antar *spiritualitas* dan *work engagement*, adapun hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0.633 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.01$) pada uji satu sisi (*two-tailed*).

Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz, dkk (2018) dengan judul “Peran Kebersyukuran Terhadap *Work Engagement* pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kebersyukuran dan *Work Engagement*. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dan *work engagement*, sehingga hipotesis diterima. Analisis Korelasi dengan menggunakan *Spearman's rho* menunjukkan nilai $r = 0.453$ dengan nilai $p =$

0.000 ($p < 0.01$) dari kebersyukuran terhadap *work engagement* di mana kebersyukuran mampu menjelaskan total varian *work engagement* sebesar 20.5%

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyati, dkk (2019) dengan judul “Peran *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelayanan Kerfarmasian di Rumah Sakit” penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan pelayanan kefarmasian dengan menggunakan uji regresi sederhana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja, adapun hasil menunjukkan nilai F sebesar 10,05 dengan taraf signifikan 0,002 ($p < 0.01$) dan nilai *R Square* sebesar 0.130. pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja sebanyak 13%.

Penelitian yang dilakukan oleh Elvani (2019) dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yaitu keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi $r = 0,550$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Kepuasan Kerja memberikan sumbangan efektif terhadap

keterikatan kerja sebesar 30,3% hal ini ditunjukkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,303. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari K, dkk (2019) dengan judul “*The relationship between Gratitude and Job Stress Guard Officers at State Prison*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *gratitude* dengan job stress pada petugas penjaga di Penjara Negara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara *gratitude* dan *job stress* petugas penjaga penjara dengan nilai $p = 0.001$ ($p < 0,05$), hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *gratitude* maka semakin rendah *job stress*.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2021) dengan judul “Hubungan antara Rasa Syukur (*Gratitude*) dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Polres Aceh Besar” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada karyawan Polres Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang kuat dan arah positif, dilihat dari nilai $p < 0,01$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada karyawan Polres Aceh Besar.

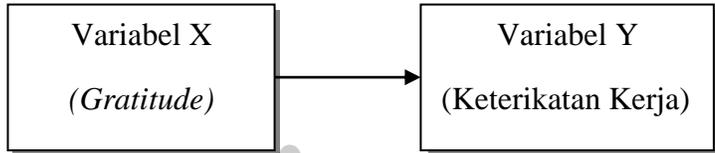
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yudiani (2017) <i>Work Engagement</i> karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari spiritualitas	Mengkaji tentang <i>Work Engagement</i> pada karyawan	Peneliti berfokus pada hubungan antara <i>gratitude</i> dengan keterikatan kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho
2	Hafiz, dkk (2018) Peran kebersyukuran terhadap <i>work engagement</i> pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat	Mengkaji tentang kebersyukuran terhadap <i>Work Engagement</i>	Peneliti berfokus pada hubungan antara <i>gratitude</i> dengan keterikatan kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho
3	Cahyati, dkk (2019) Peran <i>work engagement</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pelayanan kefarmasian di rumah sakit	Mengkaji tentang <i>Work Engagement</i> pada karyawan	Peneliti berfokus pada hubungan antara <i>gratitude</i> dengan keterikatan kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho
4	Elvani (2019) Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung	Mengkaji tentang keterikatan kerja pada karyawan	Peneliti berfokus pada hubungan antara <i>gratitude</i> dengan keterikatan kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho
5	Sari, dkk (2019) <i>The relationship between gratitude and job stress guard officers at State Prison</i>	Mengkaji tentang <i>gratitude</i>	Peneliti berfokus pada hubungan antara <i>gratitude</i> dengan keterikatan kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho
6	Utami (2021) Hubungan Rasa Syukur (<i>Gratitude</i>) dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Polres Aceh Besar	Mengkaji tentang rasa syukur (<i>gratitude</i>) dengan keterikatan kerja	Peneliti berfokus pada hubungan antara <i>gratitude</i> dengan keterikatan kerja pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

2.5 Kerangka Berpikir

Hubungan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja dapat di lihat pada gambar berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi tebakan ilmiah dari setiap fenomena yang terjadi di permukaan bumi. Sebuah hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel (Kerlinger, 2002). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat hubungan signifikan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Berdasarkan jawaban sementara penelitian disimpulkan bahwa Ha diterima sedangkan Ho ditolak, maka semakin tinggi *gratitude* yang dimiliki menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki. Begitupula jika Ha ditolak dan Ho diterima, semakin rendah *gratitude* yang dimiliki maka semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk melihat korelasional. Penelitian kuantitatif menggunakan data dalam bentuk digital dan melihat fenomena atau kenyataan sebagai sesuatu yang dapat mengkategorikan, mengamati, mengukur, dan memiliki hubungan gejala yang mungkin kausal (Sugiyono, 2007). Desain non-eksperimental dipilih karena peneliti tidak memanipulasi atau pemrosesan apa pun yang terjadi pada variabel. Variabel *gratitude* dan keterikatan kerja diamati dengan menggunakan *self report*, artinya partisipan akan diminta untuk mengamati dan menilai bagaimana perasaannya berkat dirinya sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti kemudian melakukan analisis untuk memahami gambaran validitas dan reliabilitas.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang akan di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono populasi adalah bidang umum yang terdiri dari objek atau subjek memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti. Melakukan penelitian, kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Polit dan Hungler (1999:37) menyebut populasi sebagai agregat atau totalitas dari

semua objek, subjek atau anggota yang sesuai dengan satu set spesifikasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho sebanyak 42 karyawan tabulasi jumlah dan satuan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 1
Satuan Kerja Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

NO	SATKER	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Wakil Pimpinan	1
3	Pembiayaan	5
4	<i>Funding</i>	3
5	Pramuwisma	3
6	<i>Security</i>	6
7	Legal	4
8	Umum	5
9	<i>Operational</i>	11
10	<i>Driver</i>	3
Total		42

Sumber: Dokumentasi, 2022

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam penelitian, itu adalah sebagian kecil dari keseluruhan, dipilih untuk berpartisipasi dalam proyek penelitian (Brink 1996:133; Polit & Hungler 1999:227). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menerapkan

pada seluruh populasi sebagai sampel. Sampel Jenuh (*saturation sampling*) merupakan teknik yang digunakan jika subpopulasi kecil atau kurang dari 100. Jika seluruh anggota subpopulasi dijadikan responden penelitian maka disebut *saturation sampling*, dan jika jumlah sampel lebih dari 50% dari seluruh populasi maka disebut sampel padat. Apabila jumlah sampel kurang dari 30% dari seluruh populasi maka disebut sampel kecil (Silaen Sofar, 2018, h. 104)

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 42 karyawan yang dijadikan sebagai responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.

3.3 Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

3.3.1 Sumber Data Primer

Menurut Ajayi, (2017) data primer adalah data asli dan unik yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sesuai standarnya dari suatu sumber seperti observasi, survei, angket, studi kasus dan wawancara sesuai dengan kebutuhannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.

3.3.2 Sumber Data Sekunder

Menurut Ajayi, (2017) data sekunder adalah data yang mudah diakses tetapi tidak murni karena telah mengalami

rekonstruksi atau analisis dari peneliti lain. Sumber data sekunder adalah publikasi pemerintah, website, buku, artikel jurnal, catatan internal. Data sekunder dapat memberi keterangan, pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari teks yang sudah diterbitkan dan tersedia untuk publik yaitu artikel, jurnal ilmiah dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono, (2005:162) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sekumpulan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner memiliki keunggulan dibandingkan beberapa jenis survei lainnya karena murah, tidak memerlukan banyak upaya dari penanya seperti survei lisan atau telepon, dan seringkali memiliki jawaban standar yang memudahkan pengumpulan data. Sebagai jenis survei, kuesioner juga memiliki banyak masalah yang sama berkaitan dengan konstruksi pertanyaan dan kata-kata yang ada di jenis jajak pendapat lainnya.

Kuesioner memiliki banyak kegunaan, terutama untuk menemukan apa yang dipikirkan massa. Ini termasuk: riset pasar, polling politik, umpan balik layanan pelanggan, evaluasi, jajak pendapat, dan penelitian ilmu sosial (O'Leary, 2014).

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan karena mengingat padatnya aktivitas kerja karyawan bank. Pada uji coba terpakai penyebaran kuesioner dilakukan hanya satu tahap saja, data subyek yang sudah terkumpul akan digunakan sebagai data uji coba dan sebagai data penelitian.

3.5 Skala Pengukuran

Kuesioner dalam penelitian ini dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang mendukung pada objek penelitian. Rincian bobot butir angket dengan menggunakan skala likert dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3. 2
Nilai Pernyataan Skala Likert

NO	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono dalam (Santosa & Lahat, 2018)

3.6 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Identifikasi Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Variabel Dependen (Y): Keterikatan Kerja
- b. Variabel Independen (X): *Gratitude*

Definisi operasional yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja dan *gratitude*.

a. Variabel Dependen (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dependen berdasarkan Robertson dan Cooper (2010), yaitu semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Adapun item ini merupakan adaptasi dari penelitian sebelumnya oleh (Utami, 2021). Berdasarkan indikator dapat di rinci sebagai berikut.

Tabel 3. 3
Indikator dan Item Kuesioner Variabel Dependen

NO	Indikator	Jumlah Item
1	<i>Vigour</i>	3
2	<i>Dedication</i>	3
3	<i>Absorption</i>	3
Total		9

(Sumber: Instrumen Penelitian, 2022)

b. Variabel Independen (X)

Menurut Watkins, dkk (2003) menyatakan bahwa indikator bersyukur yaitu adanya rasa kelimpahan (*sense of abundance*), menghargai kontribusi pihak lain atas kesejahteraannya (*sense appreciation others*), memiliki kecenderungan untuk menghargai dan menikmati kebahagiaan sederhana (*simple Appreciation*), menunjukkan rasa syukur (*expressing of gratitude*). Adapun item ini

merupakan adaptasi dari peneliti sebelumnya (Utami, 2021). Berdasarkan indikator dapat di rinci sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Indikator dan Item Kuesioner Variabel Independen

NO	Indikator	Jumlah Item
1	<i>Sense of Abundance</i>	3
2	<i>Sense Appreciation Others</i>	3
3	<i>Simple Appreciation</i>	3
4	<i>Expressing Of Gratitude</i>	3
Total		12

(Sumber: Instrumen Penelitian, 2022)

Instrumen akan di uji validitas dan reliabilitas setelah itemkuesioner ditetapkan dan disetujui oleh pakar validasi.

3.7 Uji Reliabilitas dan Validitas

Pada penelitian ini uji coba instrumen menggunakan teknik uji coba terpakai, teknik ini pelaksanaan uji coba dilakukan bersamaan dengan penelitian yang sesungguhnya (Ario Wiratmoko, 2012). Uji coba terpakai yaitu teknik pengambilan data hanya dilakukan sekali, data yang diperoleh kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan hasil uji coba tersebut digunakan untuk menguji hipotesis.

3.7.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan ungsi ukurannya (Azwar, 2009). Item dianggap valid jika terdapat korelasi signifikan dengan total skor. Dalam penelitian

ini dilakukan uji validitas menggunakan analisis *Corrected Item-Total Correlation* dengan mengandalkan *software SPSS Version 25 for Windows*. Untuk menghasilkan hasil lebih akurat tiap item memiliki skor total korelasi (r) tiap variabel lebih dari 0,30 (Azwar, 2012). Sedangkan jika nilai skor total variabel kurang dari 0,30 akan disingkirkan karena dianggap tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran.

3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah keandalan pengukuran dan metode dibahas, dan jika penelitian diulangi dua kali atau beberapa kali dengan instrumen yang sama akan mendapat hasil yang sama (Nanang Martono, 2010). Dalam penelitian ini, analisis reliabilitas menggunakan analisis *Cronbach' Alpha*, uji reliabilitas ini dapat dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh item. Apabila nilai *Cronbach' Alpha* $> 0,60$ maka instrumen dianggap reliabel.

3.8 Metode dan Teknik Analisis Data

Penelitian ini diawali dengan melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas kemudian melakukan uji korelasi dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pelengkap untuk penilaian grafis dari normalitas. Tes utama untuk penilaian normalitas adalah uji

Kolmogorov-Smirnov (KS) (Oztuna D, Elhan AH, 2006). Tes K-S dapat dilakukan dalam prosedur SPSS *Explore*, SPSS menyediakan K-S (dengan koreksi Lilliefors) dan tes normalitas Shapiro-Wilk dan merekomendasikan tes ini hanya untuk ukuran sampel kurang dari 50 (Elliot, 2007). Adapun uji normalitas pada penelitian ini mengandalkan program *SPSS Version 25 for Windows*. Menurut Ghozali (2016: 157) uji *Kolmogorov-Smirnov (KS)* pengambilan keputusan dasar berdasarkan:

- a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka H_a ditolak dan data residual terdistribusi tidak normal.
- b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka H_o diterima dan data residual terdistribusi dengan normal.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas regresi dimaksudkan untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Gunawan, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji linearitas dengan mengandalkan bantuan program *SPSS Version 25 for Windows*. Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas sebagai berikut:

- a. Jika Probabilitas Sig. $< 0,05$ maka variabel memiliki hubungan linear.
- b. Jika Probabilitas Sig. $> 0,05$ maka variabel tidak memiliki hubungan linear.

3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Korelasi. Uji korelasi merupakan analisis bivariat yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dan arah hubungan. Dalam hal kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi bervariasi antara +1 dan -1. Nilai ± 1 menunjukkan derajat hubungan yang sempurna antara kedua variabel. Semakin besar nilai koefisien korelasi menuju 0, hubungan antara kedua variabel akan semakin lemah. Arah hubungan ditunjukkan oleh tanda koefisien; tanda + menunjukkan hubungan yang positif dan tanda - menunjukkan hubungan yang negatif. Adapun pedoman untuk penafsiran terhadap kontribusi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Nilai Koefisien Korelasi

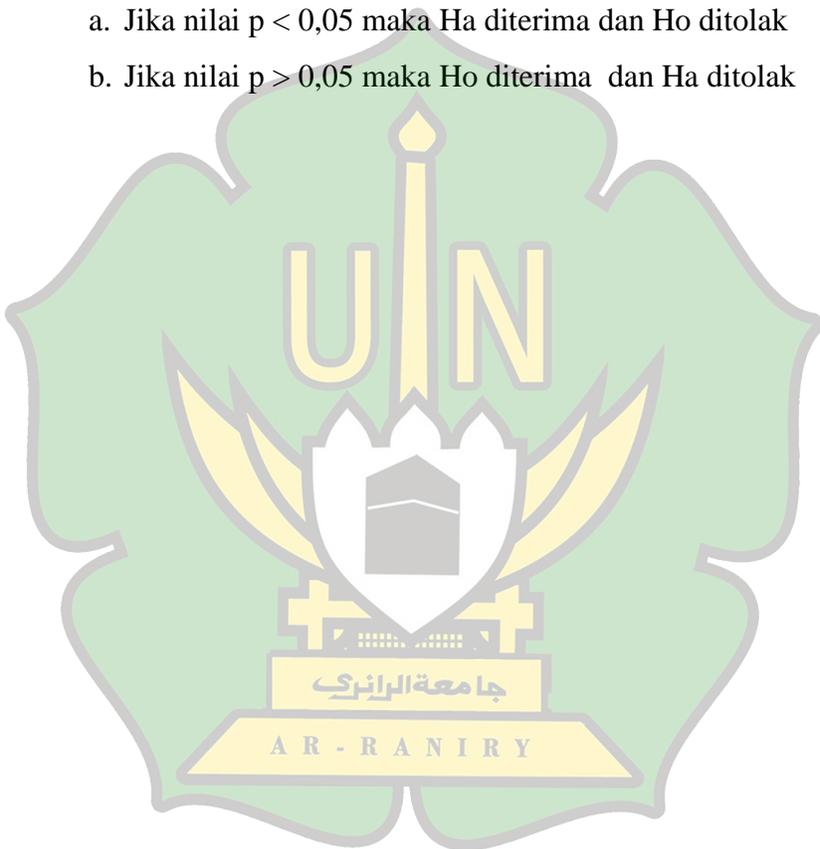
Interval Koefisien Positif	Tingkat Kontribusi	Interval Koefisien Negatif
0,00-0,19	Sangat Lemah	(-0,80)–(-1,00)
0,20-0,39	Lemah	(-0,60)–(-0,79)
0,40-0,59	Cukup	(-0,40)–(-0,59)
0,60-0,79	Kuat	(-0,20)–(-0,39)
0,80-1,00	Sangat Kuat	(0,00)–(-0,19)

Sumber: Gunawan, 2015

Apabila hasil dari uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memiliki hubungan linier antara variabel maka uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi *Bivariat Pearson* dengan bantuan *SPSS Version 25.0 or Windows* (Gunawan, 2015). Tetapi jika tidak terdistribusi normal atau tidak memiliki hubungan

linear antara variabel maka uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi Bivariat Kendal's tau-b dengan Bantuan *SPSS Version 25.0 For Windows* (Nugroho, 2008). Adapun dasar pengambilan keputusan hasil uji korelasi sebagai berikut :

- a. Jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika nilai $p > 0,05$ maka H_o diterima dan H_a ditolak



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

4.1.1 Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho yang beralamat di Jl. Sudirman No. 80, Kota Jantho, Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh. Penelitian ini berlangsung selama 31 hari dimulai pada tanggal 14 Maret 2022 s/d 14 April 2022. Penelitian dilakukan pada responden atau karyawan dari keseluruhan populasi sampel 42 karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.

PT. Bank Aceh Syariah berperan menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana yang berada dibawah naungan direksi. PT. Bank Aceh Syariah cabang Jantho bertugas menghimpun dana, dan memberikan pelayanan jasa bank dan pembiayaan kepada masyarakat di wilayah Aceh Besar.

Saat ini PT. Bank Aceh Syariah cabang Jantho berada dibawah kepemimpinan Bapak Andri Wardani. Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho berjumlah 42 orang, yang terdiri dari bagian Umum, *Funding Officer*, *Operational*, *Security*, Pramuwisma, *Legal*, Pembiayaan, dan *Driver*.

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.2.1 Visi

Adapun visi Bank Aceh Syariah Cabang Jantho yaitu menjadi “Bank syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia”.

4.1.2.2 Misi

Adapun misi Bank Aceh Syariah Cabang Jantho yaitu:

- a. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
- b. Memberi pelayanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintahan maupun korporasi.
- c. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*).
- d. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham masyarakat Aceh umumnya.
- e. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.2 Persiapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan persiapan agar memudahkan peneliti dan menghindari adanya kesalahan yang tidak diduga. Persiapan terdiri dari kepengurusan surat izin penelitian dan penyusunan alat ukur.

4.2.1 Pengurusan Surat Izin

Peneliti melakukan pengajuan surat izin penelitian kepada pihak universitas pada tanggal 14 Maret 2022. Kemudian pada tanggal 14 Maret 2022 surat izin penelitian dikeluarkan melalui portal siacad oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan nomor surat 128/Un.08/EBI.I/TL.00/01/2022. Surat tersebut ditujukan kepada pihak Direksi PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat. Surat izin penelitian diberikan kepada pihak bank pada tanggal 14 Maret 2022, kemudian pada tanggal 28 Maret 2022 pihak PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho mengeluarkan surat keterangan izin penelitian dengan nomor surat 194/DSI.02/III/2022. Pada tanggal 29 Maret 2021 setelah melakukan perizinan pada pihak PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho peneliti dengan mudah memperoleh data penelitian.

4.2.2 Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner atau angket yang diisi oleh sampel. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert yang terdiri dari skala keterikatan kerja dan skala *gratitude*. Skala keterikatan kerja disusun berdasarkan pada indikator yang dikemukakan oleh Robertson dan Cooper (2010) yaitu semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Skala Keterikatan kerja berjumlah 12 item sebelum dilakukan uji coba.

Skala *gratitude* disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Watkins, dkk (2003) yaitu memiliki rasa

kelimpahan (*sense of abundance*), Menghargai kontribusi pihak lain atas kesejahteraannya (*sense Appreciation others*), memiliki kecenderungan untuk menghargai dan menikmati kebahagiaan Sederhana (*Simple Appreciation*), menunjukkan rasa syukur (*expressing of gratitude*). Item kuesioner dalam skala *gratitude* sebanyak 12 item sebelum dilakukan uji coba.

Setelah dilakukan validasi isi dengan analisis rasional oleh profesional atau dosen pembimbing, terdapat beberapa revisi pada beberapa item yang kurang baik. Kemudian dilakukan uji coba untuk memilih item terbaik agar penelitian menjadi valid. Setelah didistribusikan skala kepada 42 karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho melalui *Google Form*.

Jumlah responden uji coba pada penelitian ini berjumlah 42 orang. Berdasarkan Ali dan Sambas, (2010) jumlah responden uji coba sejauh ini tidak ada ketentuan yang mensyaratkannya, namun disarankan untuk mengambil responden sebanyak 20 sampai dengan 30 orang. Setelah didapatkan data kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.2.1 Diskriminasi Item Uji Coba

Diskriminasi item uji coba dilakukan menggunakan analisis validitas. Analisis validitas item ini memakai analisis *Corrected Item-Total Correlation* dengan mengandalkan *SPSS Versi 25.0 for windows*. Untuk menghasilkan hasil lebih akurat tiap item harus memiliki skor total korelasi (r) tiap variabel lebih dari 0,30 (Azwar, 2012). Hasil uji validitas secara holistik dalam variabel keterikatan

kerja berdasarkan item yang valid sebanyak 12 item, yaitu seluruh item pada variabel keterikatan kerja dinyatakan valid. Hasil uji validitas secara rinci dapat dicermati pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Hasil Diskriminasi Item Variabel Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba

No	Indikator	No. Item	Jumlah
1	<i>Vigour</i>	<u>1, 2, 3, 4</u>	4
2	<i>Dedication</i>	<u>5, 6, 7, 8</u>	4
3	<i>Absorption</i>	<u>9, 10, 11, 12</u>	4
Total			12

Ket: Nomor yang digaris bawah untuk item yang valid

Sumber : Olah data SPSS version 25.0 for windows, 2022

Diketahui bahwa seluruh item dari variabel dependen dinyatakan valid. Adapun hasil item setelah dilakukan diskriminasi item dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Item Variabel Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba

No	Indikator	Item		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
1	<i>Vigour</i>	4	-	4
2	<i>Dedication</i>	4	-	4
3	<i>Absorption</i>	4	-	4
Total		12	0	12

Sumber : Olah data SPSS Version 25.0 for windows, 2022

Berdasarkan rincian pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid yaitu berjumlah 12 item mendukung.

Adapun hasil diskriminasi item pada variabel *gratitude* secara rinci dapat dicermati pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Diskriminasi Item Variabel *Gratitude* Setelah Uji Coba

No	Indikator	No. Item	Jumlah
1	<i>Sense Of Abundance</i>	<u>1, 2, 3</u>	3
2	<i>Sense Appreciation Others</i>	<u>4, 5, 6</u>	3
3	<i>Simple Appreciation</i>	<u>7, 8, 9</u>	3
4	<i>Expressing Of Gratitude</i>	<u>10, 11, 12</u>	3
Total		12	12

Ket: Nomor yang digaris bawahi untuk item yang valid
Sumber : Olah data SPSS version 25.0 for windows, 2022

Diketahui bahwa seluruh item dari variabel independen dinyatakan valid yaitu 12 item mendukung, jadi seluruh item dapat digunakan pada penelitian. Adapun hasil item setelah dilakukan diskriminasi item dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Item Variabel *Gratitude* Setelah Uji Coba

No	Indikator	Item		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
1	<i>Sense Of Abundance</i>	3	-	3
2	<i>Sense Appreciation Others</i>	3	-	3
3	<i>Simple Appreciation</i>	3	-	3
4	<i>Expressing Of Gratitude</i>	3	-	3
Total		12	0	12

Sumber: Olah data SPSS Version 25.0 for windows, 2022

Berdasarkan rincian diatas dapat diketahui bahwa seluruh item variabel independen dinyatakan valid. Pada penelitian ini

seluruh item telah dinyatakan valid berdasarkan diskriminasi item uji coba.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menganalisis tingkat kepercayaan terhadap item. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan mengandalkan *SPSS Version 25,0 for Windows*. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dirinci dalam tabel 4.5

Tabel 4. 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Keterikatan Kerja	0,950	12
<i>Gratitude</i>	0,951	12

Sumber : Olah data *SPSS Version. 25.0 for windows, 2022*

Pada tabel diatas telah dipaparkan mengenai reliabilitas variabel dependen dan variabel independen. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel dependen sebesar 0,950 dari 12 jumlah item, dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel independen sebesar 0,951 dari 12 jumlah item. Dapat diketahui bahwa kedua nilai *Cronbach's Alpha* variabel $> 0,6$ jadi seluruh item dinyatakan reliabel.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Penyerahan surat izin penelitian kepada pihak Direksi PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat pada tanggal 14 Maret 2022,

penelitian ini dimulai pada tanggal 14 Maret 2022 dan selesai tanggal 14 April 2022. Pada tanggal 29 Maret 2022 peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Bank Aceh Cabang Jantho, pengambilan data berlangsung selama 15 hari yang didistribusikan dalam bentuk *Google Form* melalui *Whatsapp* kepada 42 karyawan bank, Setelah seluruh kuesioner terjawab peneliti melakukan tabulasi data. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis validitas item untuk mendiskriminasi item. Adapun hasil uji validitas yaitu seluruh item variabel dependen dinyatakan valid yang berjumlah 12 item, dan seluruh item variabel independen juga dinyatakan valid yang berjumlah 12 item. Kemudian dilakukan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan seluruh item dinyatakan reliabel, hasil uji coba ini juga digunakan untuk melakukan analisis data hasil penelitian dengan melakukan uji hipotesis yaitu uji korelasi untuk melihat hubungan antar variabel.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Analisis Deskripsi Data Penelitian

4.4.1.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara rasa syukur (*gratitude*) terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. Sampel yang diambil yaitu seluruh karyawan bank yang berjumlah 42 orang, kuesioner difungsikan untuk mengukur tingkat *gratitude* dan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Pada kuesioner karakteristik responden dinilai berdasarkan jenis kelamin,

pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Adapun respon berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4. 6

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	36	85.7	85.7	85.7
	Perempuan	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS Version 25.0 for Windows, 2022

Pada tabel diatas diketahui bahwa karyawan bank pada penelitian ini berjumlah 42 orang, yang terdiri dari 36 orang responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 85,7% dan 6 orang responden berjenis kelamin perempuan yaitu 14,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho berjenis kelamin laki laki

Data responden dari kuesioner yang didistribusikan berdasarkan pendidikan dapat dirinci pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	10	23,8	23.8	23,8
D3	7	16,7	16.7	40,5
S1	24	57,1	57.1	97,6
S2	1	2,4	2.4	100,0
Total	42	100,0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS Version 25.0 for Windows, 2022

Pada tabel diatas menjelaskan jumlah karyawan memiliki kualifikasi karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 10 orang atau 23,8%, karyawan dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 7 orang atau 16,7% dan karyawan dengan pendidikan terakhir S1 adalah persentase tertinggi dengan jumlah responden sebanyak 24 orang atau 57,1 %, sedangkan karyawan dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang atau 2,4%. Total frekuensi adalah 42 orang, hal ini menunjukkan kekuatan karyawan yang telah berpartisipasi dalam survei. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho adalah sarjana atau S1.

Berdasarkan dari hasil penelitian, data responden didistribusikan berdasarkan masa kerja karyawan dapat dirinci sebagai berikut.

Tabel 4. 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 tahun	2	4.8	4.8	4.8
	2-5 tahun	9	21.4	21.4	26.2
	6-10 tahun	14	33.3	33.3	59.5
	11-15	8	19.0	19.0	78.6
	16-20	7	16.7	16.7	95.2
	>25	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data SPSS Version 25.0 for Windows, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan dengan masa kerja < 2 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 4,8%, karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 21,4%, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 33,3%, karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 19,0%, karyawan dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 16,7% sedangkan karyawan dengan masa kerja >25 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 4,8%.

Adapun data responden yang di distribusikan berdasarkan jabatan dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staf	35	83.3	83.3	83.3
	Kepala Seksi	5	11.9	11.9	95.2
	Wakil Pimpinan	1	2.4	2.4	97.6
	Pimpinan	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data SPSS version 25.0 for windows, 2022

Dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden berasal dari berbagai posisi di bank. Karyawan dengan jabatan staf berjumlah 35 orang atau 83,3%, karyawan dengan jabatan sebagai kepala seksi berjumlah 5 orang atau 11,9% sedangkan karyawan dengan jabatan wakil pimpinan berjumlah 1 orang atau 2,4% dan karyawan dengan jabatan pimpinan berjumlah 1 orang atau 2,4%.

4.4.1.2 Deskripsi data Penelitian

Menurut data yang diisir oleh responden, didapatkan deskripsi statistik teoritis tentang *gratitude* dan keterikatan kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho yang diidentifikasi berdasarkan kategorisasi. Tujuan kategorisasi adalah untuk membagi setiap orang ke dalam kelas variabel pengukuran kontinu (Azwar, 2012). Tentu klasifikasi membutuhkan mean teoritis dan standar deviasi dari populasi. Detail analisis sebuah

deskripsi teoritis statistik dapat ditemukan di lampiran. Deskripsi hasil statistik teoritis ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 10
Deskripsi Statistik Data Secara Teoritik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviation
<i>Gratitude</i>	42	37	60	48,5	3,83
Keterikatan Kerja	42	23	60	41,5	6,16

Sumber: Lampiran Analisis Data, 2022

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa karyawan yang memiliki *gratitude* terendah memiliki nilai 37 dan karyawan yang memiliki *gratitude* tertinggi memiliki nilai 60, untuk nilai rata-rata *gratitude* yang dimiliki karyawan adalah 48,5. Karyawan dengan keterikatan kerja rendah memiliki nilai 23 dan karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi memiliki nilai 60 sedangkan nilai rata-rata keterikatan kerja karyawan adalah 41,5. Setelah mengetahui nilai dapat dilakukan kategorisasi, adapun panduan kategorisasi menurut (Azwar, 2012) pada tabel berikut.

Tabel 4. 11
Rumus Rentang Kategorisasi

Rendah	$X < (\bar{X}-1.SD)$
Sedang	$(\bar{X}-1.SD) \leq X < (\bar{X}+1.SD)$
Tinggi	$(\bar{X}+1.SD) \leq X$

Sumber: Azwar, 2012

Kemudian nilai mean tiap variabel yang telah disubstitusikan berdasarkan rumus diatas memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Analisis Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi	Variabel	
	Keterikatan Kerja	Gratitude
Rendah	$X < 35,3$	$X < 44,6$
Sedang	$35,3 \leq X < 47,6$	$44,6 \leq X < 52,3$
Tinggi	$47,6 \leq x$	$52,3 \leq X$

Sumber: Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai kategorisasi rendah variabel dependen berkisar 23-35,2, nilai kategorisasi sedang berkisar 35,3-47,5 dan nilai kategorisasi tinggi berkisar antara 47,6-60. Sedangkan nilai kategorisasi rendah variabel independen berkisar 37-44,5, kategorisasi sedang berkisar 44,6-52,2 dan nilai kategorisasi tinggi berkisar 52,3-60. Kemudian dilakukan analisis frekuensi kategorisasi variabel dependen dan independen dengan mengandalkan *SPSS Version 25. 0 for Windows* yang telah di rinci pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Persentase Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (23-35,2)	Sedang (35,3-47,5)	Tinggi (47,6-60)	
Keterikatan Kerja	1	5	36	42
	2,4%	11,9%	85,7%	
Gratitude	2	5	35	42
	4,8%	11,9%	83,3%	

Sumber: Olah Data SPSS Version 25.0, 2022.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa keterikatan kerja dari keseluruhan karyawan PT. Bank Aceh Cabang Jantho pada umumnya berada di kategori yang tinggi, yaitu 36 karyawan atau 85,7% dari total karyawan. Sedangkan karyawan yang berada pada kategori sedang sebanyak 5 karyawan yaitu 11,9% dan pada kategori rendah hanya 1 karyawan atau 2,4%. Namun karyawan yang memiliki *gratitude* pada kategori tinggi sebanyak 35 karyawan atau 83,3% dari total karyawan, sedangkan karyawan yang berada pada kategori sedang sebanyak 5 karyawan atau 11,9% dan sisanya berada pada kategori rendah sebanyak 2 karyawan atau 4,8%. Hal ini membuktikan bahwasanya karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho memiliki *gratitude* dan keterikatan kerja yang tinggi.

4.4.2 Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan syarat untuk melakukan uji korelasi yaitu untuk melihat apakah data terdistribusi normal sehingga dapat di uji hipotesis statistik parametris.

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak yang nantinya akan berkaitan dengan pemilihan uji statistik. Data penelitian *gratitude* dan keterikatan kerja diuji dengan uji 1-Sample Kolmogrov-Smirnov dengan mengandalkan SPSS Version 25.0 for Windows. Pengambilan keputusan yaitu jika $p > 0,05$ maka data dianggap

berdistribusi normal sedangkan jika $p < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov Test	Sig. (p)	Keterangan
<i>Gratitude</i> *Keterikatan Kerja	0,135	0,054	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Version 2.5 for Windows, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,135 dengan nilai signifikansi $p = 0,054 > 0,05$, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel keterikatan kerja dan variabel *gratitude* mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Uji linearitas ini dilakukan dengan uji *Test for Linearity* dengan mengandalkan *SPSS Version 25.0 for Windows*. Pengambilan keputusan yaitu jika $p < 0,05$ maka kedua variabel mempunyai hubungan linear, sedangkan jika $p > 0,05$ maka variabel tidak mempunyai hubungan linear. Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Linearitas

Linearitas	F	P	Hasil	Kesimpulan
<i>Gratitude</i> *Keterikatan Kerja	73,425	0,000	$P < 0,05$	Linear

Sumber: Olah Data SPSS Version 25.0, 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas memperoleh nilai signifikansi $p < 0,000 < 0,05$, jadi diketahui bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan dan berbentuk garis lurus antara kedua variabel.

4.4.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak hubungan signifikan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja, oleh sebab itu uji hipotesis menggunakan uji korelasi. Uji Korelasi merupakan analisis bivariat yang mengukur kekuatan hubungan antar variabel.

Sebelumnya peneliti telah melakukan uji asumsi diperoleh data berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear secara signifikan antara variabel *gratitude* dengan variabel keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji asumsi diketahui bahwa data penelitian ini memenuhi syarat untuk menggunakan uji *statistic parametris*. yaitu uji *Pearson Correlation* dengan mengandalkan *SPSS Version 25.0 for Windows*. Kriteria Pengambilan keputusan yaitu jika nilai $p < 0,01$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan jika nilai $p > 0,01$ maka H_o diterima dan H_a ditolak. Adapun hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		<i>Gratitude</i>	Keterikatan Kerja
<i>Gratitude</i>	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	42	42
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah Data SPSS version 25.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji korelasi diperoleh nilai $p < 0,00 < 0,01$, dimana H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut diketahui adanya hubungan signifikan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. Pada nilai koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,762 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat, dengan nilai koefisien korelasi berkisar pada 0,60-0,79. Maka semakin tinggi *gratitude* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $p < 0,00 < 0,01$ dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa *gratitude* dan keterikatan kerja

memiliki hubungan yang signifikan. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan *Pearson Correlation* telah diperoleh nilai r sebesar 0,762. Hasil uji korelasi menunjukkan arah hubungan *gratitude* dan keterikatan kerja adalah positif dan kuat, maka semakin tinggi *gratitude* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2018) pada 203 pegawai ASN di kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

Gratitude menampilkan rasa menghargai dan ekspresi tindakan positif antar karyawan, saling menghormati, kepedulian bersama atas manfaat dan senang saat bekerja, kesadaran akan apa yang telah mereka terima dari bank dan peningkatan hubungan baik di antara karyawan bank demi kinerja mereka, karyawan cenderung mengambil tindakan positif, yaitu menunjukkan komitmen yang tinggi pada pekerjaannya. Rasa syukur mendorong karyawan untuk mengulangi atau meningkatkan kontribusi mereka terhadap bank sehingga terwujudnya keterikatan kerja yang tinggi.

Gratitude adalah perasaan positif yang dibutuhkan oleh karyawan. Emmons, McCullough, dan Tsang (2004). *Gratitude* merupakan sumber daya spiritual (*spiritual resources*) yang ada pada diri individu, dimana aspek ini adalah bagian dari sumber daya pribadi yang membuat karyawan memiliki keterikatan kerja (Bickerton, 2013). Penelitian yang dilakukan olehnya menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung antara sumber daya spiritual dan komitmen kerja bagi pekerja keagamaan Australia.

Pengakuan atas kinerja orang lain dalam bentuk ucapan terima kasih atau kata-kata, penghargaan moneter membuat karyawan sadar bahwa pekerjaannya dihargai. Namun umpan balik positif atau negatif menjadi kekuatan pendorong untuk perkembangannya kemampuan secara bertahap. Kontributor kuat dengan diakui ini dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan dan cenderung mengulangi tindakan positif yang menguntungkan organisasi (Marrelli, 2010).

Karyawan mensyukuri atas segala karunia yang diberikan oleh Allah SWT, dan menyadari adanya kontribusi keluarga dan organisasi sehingga dapat berada diposisi saat ini. Dari perspektif organisasi, para karyawan secara bersamaan berkomitmen untuk konsisten dengan visi bank, hal ini terlihat dari cara karyawan bekerja dengan mengutamakan ketepatan waktu, pengoptimalan dalam menjalankan tugasnya, dan memberikan pelayanan prima kepada nasabah.

Gratitude di dalam hatinya membangkitkan karyawan untuk bertanggung jawab melaksanakan tugas untuk kepentingan bank dan bersedia membantu orang lain, memiliki mental yang kuat ketika menghadapi situasi dan kondisi yang sulit. Sikap ini membuat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai yang diharapkan perusahaan. Produktivitas ini merupakan kontribusi dan kerjasama yang baik antar karyawan, dengan saling membantu dan membimbing dalam melaksanakan tugasnya.

Pihak bank memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam bentuk penghargaan dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Selain itu, apresiasi yang diberikan dalam bentuk program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan karirnya. Alasan karyawan berkinerja baik karena memiliki keterikatan kerja yang baik. Karyawan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang baik akan bagus untuk pekerjaannya. Sikap ini merupakan apresiasi dan ekspresi puji syukur kehadirat Allah SWT, orang tua dan organisasi ini berkontribusi pada kebahagiaan mereka.

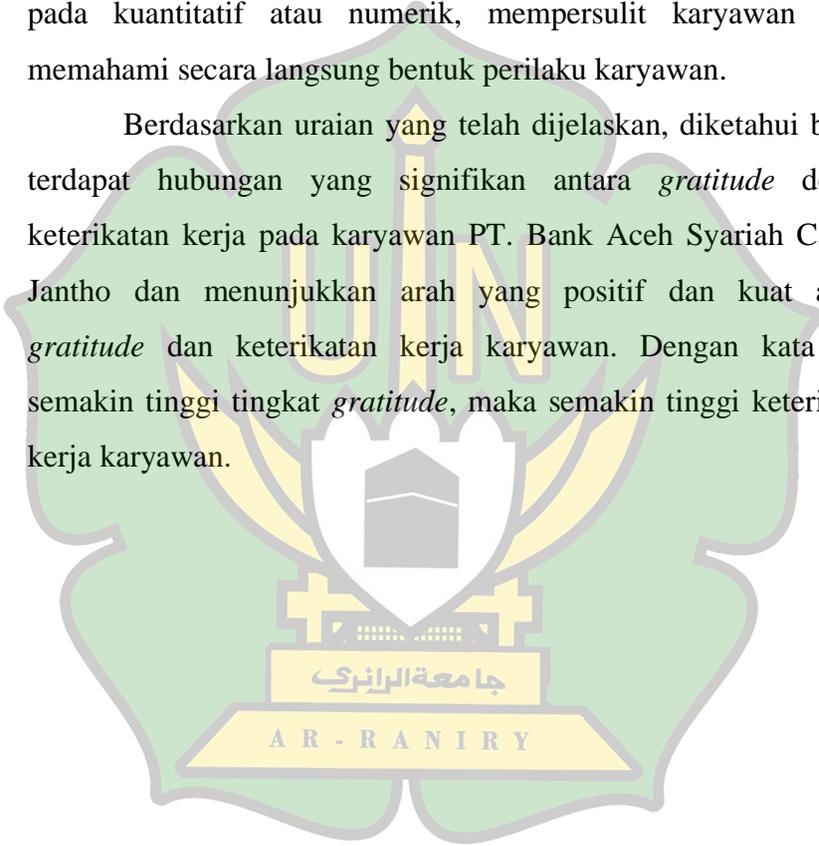
Tingkat keterikatan kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho saat ini tinggi. Dilihat dari total populasi, mayoritas karyawan yang berada pada posisi keterikatan kerja tinggi sebanyak 85,7% dan karyawan yang berada pada posisi keterikatan kerja sedang sebanyak 11,9% sedangkan karyawan yang berada pada posisi *gratitude* yang tinggi sebanyak 83,3% dan karyawan yang memiliki *gratitude* sedang sebanyak 11,9%. Berdasarkan tingkat persentase menunjukkan hubungan yang positif antara *gratitude* dengan keterikatan kerja.

Selain itu karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah sebanyak 2,4% dan karyawan yang memiliki *gratitude* rendah sebanyak 4,8%, bagi karyawan yang memiliki keterikatan kerja dan *gratitude* yang rendah dapat mengembangkan *gratitude* karyawan dengan melaksanakan berbagai program yang dapat mendekatkan diri dengan Allah SWT, rekan kerja, atasan atau nasabah. Program

kajian islami dapat mengembangkan hubungan karyawan pada Allah SWT yang dapat mempengaruhi emosi positifnya. Semua karyawan diharapkan untuk mengikuti program ini secara teratur.

Kelemahan penelitian ini adalah penelitian ini didasarkan pada kuantitatif atau numerik, mempersulit karyawan untuk memahami secara langsung bentuk perilaku karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho dan menunjukkan arah yang positif dan kuat antara *gratitude* dan keterikatan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *gratitude*, maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel *gratitude* dan keterikatan kerja menunjukkan arah positif dan kuat dilihat dari nilai korelasi $r = 0,762$ yang mana telah disesuaikan dengan pedoman penafsiran koefisien korelasi positif berdasarkan Gunawan (2015), berkisar pada 0,60-0,79 dan juga terdapat hubungan signifikan antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho, dengan nilai signifikansi $p = 0,00 < 0,01$. Maka telah dibuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. Hal ini juga membuktikan bahwa tinggi dan rendahnya keterikatan kerja karyawan bank dapat dijelaskan oleh tingkat *gratitude* yang dimiliki karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Kepada pihak Bank Aceh Syariah Cabang Jantho dapat melakukan berbagai kegiatan dalam meningkatkan *gratitude* agar terwujudnya keterikatan kerja karyawan yang tinggi. Para atasan diharapkan untuk tetap mengawasi

stafnya dalam disiplin kerja dan meningkatkan hubungan antar karyawan. Pihak bank dapat menunjukkan apresiasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dengan memberikan *reward*.

b. Bagi Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho

Bagi karyawan bank dapat mengikuti berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan *gratitude* misalnya kegiatan amal, pengajian, mempelajari dalil-dalil alquran yang berkaitan dengan *gratitude*, dan memperbanyak bacaan motivasi bersyukur. Sesama karyawan diharapkan untuk saling support dan membantu dalam menjalankan tugasnya.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik memiliki tema yang relatif sama, maka ada beberapa saran yang dapat penulis berikan, yaitu: jika tertarik menggunakan variabel keterikatan kerja dan variabel *gratitude* sebagai variabel penelitian dapat diperluas cakupan jenis objek studi pekerjaan atau pekerjaan lain secara umum agar hasil penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut. Peneliti juga dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi pembentukan dan perkembangannya untuk memperkaya secara teoritis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajayi, Victor. (2017). *Primary Sources of Data and Secondary Sources of Data* . Buku. doi:10.13140/RG.2.2.24292.68481
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement Eerspective, Issues, Research and Practice*.USA: Edward Elgar Publishing Limited.
- Ali, Sambas. (2010). *Statistik 1 Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Algoe, S. B., Haidt, J., & Gable, S. L. (2008). Beyond Reciprocity: Gratitude and Relationships in Everyday Life. *Emotion*, 8(3), 425-429. doi: 10.1037/1528-3542.8.3.425
- Ario Wiratmoko. (2012), Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Robotika Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Di SMK Negeri 3 Yogyakarta, *Jurnal Penelitian Tahun 2012*, hal. 8
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Positio Paper, Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*. 22(3): 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- _____. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20(4): 265-269.
- Bakker A. B, Demerouti E, Euwema MC. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands On Burnout. *Jurnal Occup. Health Psychol*. 10:170–80

- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press
- Bickerton, G.R. (2013). *Spiritual Resources As Antecedents O Work Engagement Among Australian Religious Workers. Doctoral dissertation*. Parramatta: University of Western Sydney.<https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:18567>. 15 April 2022
- Cahyati, S., & Nurul Q. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11-21. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Cahyono, E. W. (2014). Pelatihan *Gratitude* (bersyukur) untuk Penurunan Stres Kerja Karyawan PT.X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1).
- Dessler, Gary (2017). *Human Resource Management/Gary Dessler.— edisi 15 . Revised Edition of The Author's Human Resource Management*, H5549.D4379 2015 658.3—dc23
- Dollard, M. .,& Bakker, A. B. (2010). Psychosocial Safety Climate As A Precursor To Conductive Work Environments, Psychological Health Problem, and Employee Engagement. *Jurnal Occupational and Organizational Psychology*. 83(3): 579-599.
- Elliott AC, Woodward WA. (2007). *Statistical analysis quick reference guidebook with SPSS examples. 1st ed*. London: Sage Publications; 2007. [Google Scholar]
- Elvani, S. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung. *Skripsi* (tidak diterbitkan).

Lampung: UIN Raden Intan Press. <http://repository.radenintan.ac.id/7935>

Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2003). Counting Blessing Versus Burdens :An Experimental Investigation o Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Lie. *Jurnal Personality and Social Psychology*. Vol. 84, No.2, 337-389.

Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2004). *The Psychology of Gratitude*. New York: Oxord University Press.

Emmons, R. A., McCullough, M. E & Tsang, J. A. (2004). Gratitude In Intermediate Affective Terrain: Links o Grateul Moods To Individual Differences and Daily Emotional Experience. *Jurnal Psychology*.

Froh, J. J., Yurkewicz, C., & Khasdan, T. B. (2009). Gratitude and Subjective Well-Being In Early Adolescence: Examining Gender Diferences . *Jurnal Adolescence*, 32, 633-650.

Gunawan, M.A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Social*. Yogyakarta: Parama Publishing.

Hafiz, M. (2018). Peran Kebersyukuran Terhadap Work Engagement pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi*. Yogyakarta: UH.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Jurnal applied psychology*, 87(2), 268-279. doi:[https:// doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268](https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268)

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Jurnal Academy of Management* , 33(4), 692-724. doi:<https://doi.org/10.2307/256287>

- Kerlinger, . N. (2002). *Asas-Asas Penelitian Behavioral. Terj. Landung R. Simatupang* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kerns, C.D. (2005). *Value-Centered Ethics: A Proactive System to Shape Ethical Behavior*. (Amherst, MA: HRD Press, 2005).
- Kerns, B. C. D. (2006). Gratitude At Work. *Graziado Business Review*, 9(4), 1-7
- Lee HW, Bradburn J, Johnson RE, Lin SH, Chang CH. (2019) The Benefits of Receiving Gratitude or Helpers: A Daily Investigation of Proactive and Reactive Helping At Work. *Jurnal Appl Psychology*. 2019;104:197–213.
- Listiyandini, R. A., dkk. (2015). Mengukur Rasa Syukur: Pengembangan Model Skala Bersyukur Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*.2(2): 473-496.
- Macey, W.H & Schneider, B. (2008). The Meaning o Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1: 3–30
- Marciano, P.L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work : Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect*. Manhattan : McGraw Hill
- Marrelli, A. (2010). *Managing for Engagement-Communication, Cconnection, and Courage*. Washington, DC: US. Merit System Protection Board.
- Marshall, C., & Jorgensen, C. (2017, November 22). How Gratitude Can Increase Employee Engagement. Decision Wise. Diunduh dari <https://www.decisionwise.com/how-gratitude-canincreaseemployee-engagement/>
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is Gratitude A Moral Affect? *Psychological Bulletin*, 127(2), 249-266

dari:<http://www.sciencedirect.com/science/article/B6WY546N2DR4/2/82bc6a8cd2384d07419cda500c62033>

- McCullough, M. E., & Emmons, R. A., Tsang, J. (2002). The Grateul Disposition: A conceptual And Emprical Topography. *Jurnal Personality and Social Psychology*. 82(1), 112-127.
- Mikulincer, M., Shaver, P. R., & Slav, K. (2006). *Attachment, Mental Representations of Others, and Gratitude and orgiveness In Romantic Relationships*. In M. Mikulincer & G. S. Goodman (Eds.), *Dynamics of Romantic Love: Attachment, Caregiving, and Sex*. (pp. 190-215). New York, NY: Guilford Press.
- Mutiaraislam.Net, (2021). Kumpulan Ayat-Ayat Alquran Tentang Bersyukur Kepada Allah di akses 21 juli 2021, dari [KumpulanAyatAyatAlquranTentangBersyukurKepadaAllah \(mutiaraislam.net\)](http://mutiaraislam.net)
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif:Anallisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 178
- Okamoto, S., & Robinson, W. P. (1997). Determinants of Gratitude Expressions In England. *Jurnal Language and Social Psychology*, 16(4), 411-433. doi: 10.1177/0261927x970164003
- O'Leary, Z. (2014). *The Essential Guide To Doing Your Research Project (2nd ed.)*. London: SAGE.
- Oztuna D, Elhan AH, Tuccar E. (2006). Investigation of our Different Normality Tests In Terms of Type 1 Error Rate and Power Under Different Distributions. *Jurnal Turkish Medical Sciences*. 2006;36(3):171–6. [Google Scholar]
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strength and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxord University Press.

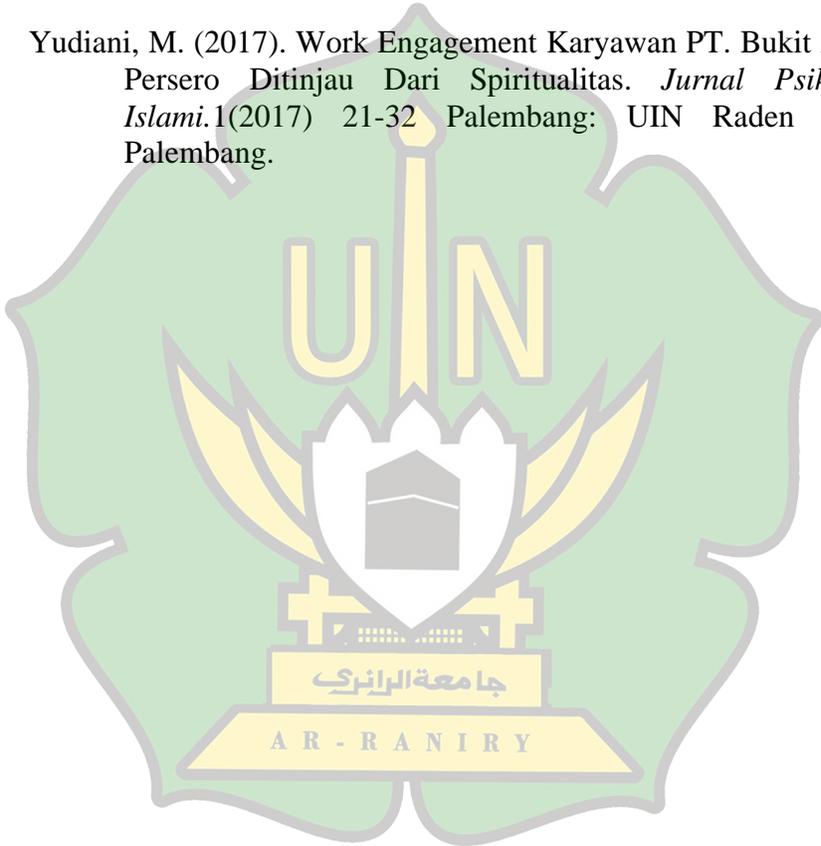
- Reio Jr, Tonette S Rocco. (2011). Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variable. Routledge. *Human Resource Development International*.
- Rey, D. (2009). *The Relationship of Gratitude and Subjective Well-Being to Self Efficacy and Control of Learning Belief Among College Students (Doctoral Dissertation)*. Faculty of the Rossier School of Education, University of Southern California. Diunduh dari <http://digitallibrary.usc.edu/assetserver/controller/item/etd-Rey-2975.pdf>
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Jurnal Leadership & Organization Development*, 31(4), 324-336.
- Rosenberg, E. L. (1998). Levels of Analysis and The Organization of Affect. *Review of General Psychology*, 2(3), 247-270. doi: 10.1037/1089-2680.2.3.247
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Jurnal Managerial Psychology*, 21(7), 600-61
- Santosa, J., & Lahat, M. A. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia DKI Jakarta. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 10–10
- Sari, K., Novianty, D., Mirza., & Sulistyani, A. (2019). The Relationship Between Gratitude and Job Stress Guard Officers At State Prison. *Jurnal Psikologi. Universitas Syiah Kuala*
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Jurnal Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [Version 1.1, December 2004]*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & González-Romá, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Seppälä, P., Hakanen, J. J., Mauno, S., Perhoniemi, R., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. B. (2015). Stability and Change Model of Job Resources and Work Engagement: A Seven-Year Three-Wave Follow-Up Study. *European Journal Work and Organizational Psychology*, 24(3), 360–375
- Silaen, Sofar., (2018)., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Tesser, A., Gatewood, R., & Driver, M. (1968). Some Determinants of Gratitude. *Jurnal Personality and Social Psychology*, 9(3), 233-236. doi: 10.1037/h0025905
- Muhammad, Thoin. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Utami, F. F. (2021). Hubungan Antara Rasa Syukur (gratitude) dengan Keterikatan Kerja pada Personil Polres Aceh Besar. *skripsi*. Banda Aceh: Universitas Muhammadiyah Aceh
- Watkins, P.C., Woodward, K., Stone T., dan Kolts, R.L. (2003). Gratitude and Happiness: Development of A Measure of Gratitude, and Relationships With Subjective Well-Being.

Jurnal Social Behavior and Personality: An International .
31(5): 431-452.

Wood, A. M. (2008). *Individual Differences In Gratitude & Their Relationship With Well-Being*. Diunduh dari <http://personalpages.manchester.ac.uk/sta/alex.wood/alex.pd>

Yudiani, M. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*.1(2017) 21-32 Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Wawancara Awal

Hasil wawancara awal bersama (FK, 2021)

Mengungkapkan sikap dan pendorong keterikatan kerja. Karyawan tidak merasa tertekan, selalu menjalankan tugasnya tanpa melanggar etika profesi, memberikan yang terbaik dalam menyusun strategi, dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Karyawan antusias melihat tugas sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Kontribusi dan kerjasama dengan mengutamakan kepentingan organisasi, yaitu dengan mengerahkan kemampuan kognitif dan fisik untuk kelancaran tugas yang diberikan. Bank Aceh Cabang Jantho telah membangun kerjasama tim yang baik berkat adanya apresiasi dan ekspresi sesama karyawan atas kontribusi pribadi terhadap kesejahteraan yang diterima.

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Karyawan/I PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho
di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Feny Annisa Ghaisani. Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Mohon bantuan bapak/ibu sekalian dalam pengisian kuisisioner ini guna melancarkan penelitian ini

Please place a tick (√) in the appropriate box or write your response in the space. The answer you give will be treated confidentially.

1. Nama :(boleh dikosongkan)
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
4. Pendidikan :
 1. SMA
 2. D3
 3. S1
 4. S2
5. Masa Kerja :
 1. <2thn
 2. 2-5thn
 3. 6-1thn
 4. 11-15thn
 5. 16-20 thn
 6. 21-25thn
 7. > 25 thn
6. Jabatan :
 1. Staff
 2. Wakil Pimpinan
 3. Pimpinan
 4. Kepala Seksi

Petunjuk pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom pertanyaan yang tersedia dengan jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya oleh Bapak/Ibu, adapun alternatif jawaban sebagai berikut:

- ✓ Sangat Tidak Setuju (STS)
- ✓ Tidak Setuju (TS)
- ✓ Ragu-Ragu (RR)
- ✓ Setuju (S)
- ✓ Sangat Setuju (SS)

1. Skala Keterikatan Kerja

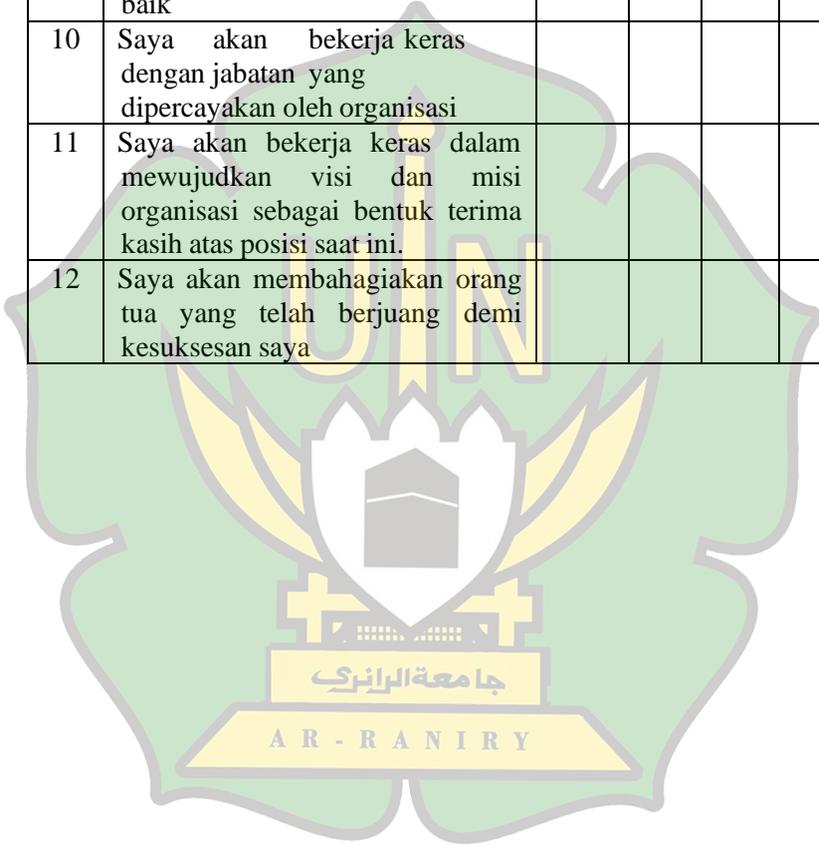
NO	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu mempertahankan semangat kerja bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun					
2	Saya memiliki mental yang tangguh dalam menghadapi tantangan saat bekerja					
3	Saya dengan senang hati bekerja seoptimal mungkin demi citra organisasi					
4	Saya yakin kesuksesan organisasi tidak lain adalah hasil kerja keras antar karyawan dalam memajukan organisasi					
5	Saya sangat bangga dengan pekerjaan ini					
6	Bagi saya pekerjaan yang menantang itu menarik					
7	Akan melaksanakan tugas kapanpun dan dimanapun saat diperintahkan					
8	Jabatan yang saya miliki mampu memotivasi saya dalam					

	meningkatkan produktivitas bank					
9	Sebelum pekerjaan selesai saya tidak akan berhenti bekerja					
10	Saya senang dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
11	Saya senang bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi					
12	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan meskipun harus mengesampingkan hari libur					

2. Skala *Gratitude*

NO	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kehidupan yang saya miliki saat ini adalah suatu nikmat dan karunia dari Allah.					
2	Saya bersyukur dapat bekerja dalam kondisi fisik dan pikiran yang sehat					
3	Saya bersyukur dengan kesempatan hidup yang diberikan Allah untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik.					
4	Saya bersyukur atas kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan dalam menunjang karir					
5	Saya berterima kasih kepada rekan kerja dan atasan yang telah membantu dan membimbing saya selama melaksanakan tugas					
6	Saya bersyukur terwujudnya semua keinginan saya selama ini tidak lain adalah atas izin Allah swt					
7	Saya bersyukur mendapatkan					

	lingkungan kerja yang harmonis					
8	Saya berterima kasih kepada keluarga yang telah mendukung dan memotivasi saya untuk sukses.					
9	Saya bersyukur telah diberikan keluarga dan rekan kerja yang baik					
10	Saya akan bekerja keras dengan jabatan yang dipercayakan oleh organisasi					
11	Saya akan bekerja keras dalam mewujudkan visi dan misi organisasi sebagai bentuk terima kasih atas posisi saat ini.					
12	Saya akan membahagiakan orang tua yang telah berjuang demi kesuksesan saya					



Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian

1. Variabel Keterikatan Kerja

Nama	U	J K	P T	M K	J	Item Skala Keterikatan Kerja											
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R1	43	1	1	5	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
R2	34	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R3	40	1	3	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
R4	28	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R5	37	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R6	35	1	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R7	35	1	2	4	1	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
R8	38	1	3	4	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
R9	34	1	2	3	1	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3
R10	33	2	3	3	1	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	3
R11	38	1	3	4	1	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2
R12	30	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
R13	30	2	3	3	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
R14	42	1	3	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
R15	36	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R16	29	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R17	45	1	1	5	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
R18	32	1	2	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R19	31	2	3	3	1	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4
R20	34	1	1	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
R21	36	1	3	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R22	42	2	3	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
R23	35	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R24	29	2	3	3	1	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	5
R25	27	1	1	2	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
R26	35	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Item Skala Keterikatan Kerja-Lanjutan

Nama	U	J K	P T	M K	J	Item Skala Keterikatan Kerja											
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R27	28	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
R28	40	1	1	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
R29	46	1	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
R30	33	1	3	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2
R33	34	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R32	30	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2
R33	49	1	3	7	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
R34	37	1	3	3	1	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
R35	37	1	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
R36	56	1	3	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R37	34	1	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
R38	32	1	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
R39	41	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
R40	30	1	3	2	1	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4
R41	33	1	3	3	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
R42	29	1	3	3	1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4

2. Variabel Gratitude

Nama	U	J K	P T	M K	RJA	Item Skala Gratitude											
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R1	43	1	1	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R2	34	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R3	40	1	3	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

Item Skala *Gratitude*-Lanjutan

Nama	U	J K	P T	M K	J	Item Skala <i>Gratitude</i>												
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R4	28	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R5	37	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R6	35	1	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R7	35	1	2	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R8	38	1	3	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
R9	34	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R10	33	2	3	3	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
R11	38	1	3	4	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
R12	30	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R13	30	2	3	3	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
R14	42	1	3	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
R15	36	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R16	29	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R17	45	1	1	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R18	32	1	2	2	1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
R19	31	2	3	3	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R20	34	1	1	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
R21	36	1	3	5	1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
R22	42	2	3	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
R23	35	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R24	29	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R25	27	1	1	2	1	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5
R26	35	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R27	28	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R28	40	1	1	4	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
R29	46	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R30	33	1	3	3	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5
R33	34	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Item Skala *Gratitude*-Lanjutan

Nama	U	J K	P T	M K	J	Item Skala <i>Gratitude</i>											
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11
R32	30	1	1	1	1	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2
R33	49	1	3	7	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
R34	37	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
R35	37	1	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R36	56	1	3	7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R37	34	1	3	2	1	3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5
R38	32	1	3	3	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5
R39	41	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R40	30	1	3	2	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
R41	33	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
R42	29	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Keterangan

Jenis Kelamin (JK)

- 1 = Laki-laki
- 2 = Perempuan

Pendidikan Terakhir (PT)

- 1 = SMA/SMK
- 2 = D3
- 3 = S1
- 4 = S2

Masa Kerja (MK)

- 1 = <2 tahun
- 2 = 2-5 tahun
- 3 = 6-10 tahun
- 4 = 11-15 tahun
- 5 = 16-20 tahun
- 6 = 21-25 tahun
- 7 = >25 tahun

Jabatan (J)

- 1 = Staf
- 2 = Kepala Seksi
- 3 = Wakil Pimpinan
- 4 = Pimpinan

Lampiran 4. Hasil Statistik Deskripsi

1. Deskripsi Subjek Penelitian

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	36	85.7	85.7	85.7
	Perempuan	6	14.3	14.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	23.8	23.8	23.8
	D3	7	16.7	16.7	40.5
	S1	24	57.1	57.1	97.6
	S2	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 tahun	2	4.8	4.8	4.8
	2-5 tahun	9	21.4	21.4	26.2

	6-10 tahun	14	33.3	33.3	59.5
	11-15 tahun	8	19.0	19.0	78.6
	16-20 tahun	7	16.7	16.7	95.2
	>25 tahun	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff	35	83.3	83.3	83.3
	Kepala Seksi	5	11.9	11.9	95.2
	Wakil Pimpinan	1	2.4	2.4	97.6
	Pimpinan	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi Statistik Data Secara Teoritik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviation
<i>Gratitude</i>	42	37	60	48,5	3,83
Keterikatan Kerja	42	23	60	41,5	6,16

a. Deskripsi Statistik Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	2.4	2.4	2.4
	sedang	5	11.9	11.9	14.3
	tinggi	36	85.7	85.7	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

b. Deskripsi Statistik *Gratitude*

<i>Gratitude</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	2	4.8	4.8	4.8
	sedang	5	11.9	11.9	16.7
	tinggi	35	83.3	83.3	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

1. Uji reliabilitas Variabel Keterikatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	12

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 hal ini menunjukkan bahwa item dalam skala variabel dependen reliabel.

Item-Total Statistics				
Item Y	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	47.3095	41.682	.831	.943
Y02	47.1905	41.963	.882	.942
Y03	47.0714	42.946	.793	.944
Y04	46.9524	44.437	.628	.949
Y05	46.9286	43.678	.764	.945
Y06	47.2381	44.430	.693	.948
Y07	47.2857	42.648	.793	.944
Y08	47.2381	41.357	.879	.941
Y09	47.3571	43.308	.712	.947
Y10	47.5476	43.083	.746	.946
Y11	47.4762	42.060	.806	.944
Y12	47.4286	42.885	.635	.950

Uji Validitas dinyatakan valid jika r hitung $> 0,3$. Output seluruh item dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel dependen dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Variabel *Gratitude*

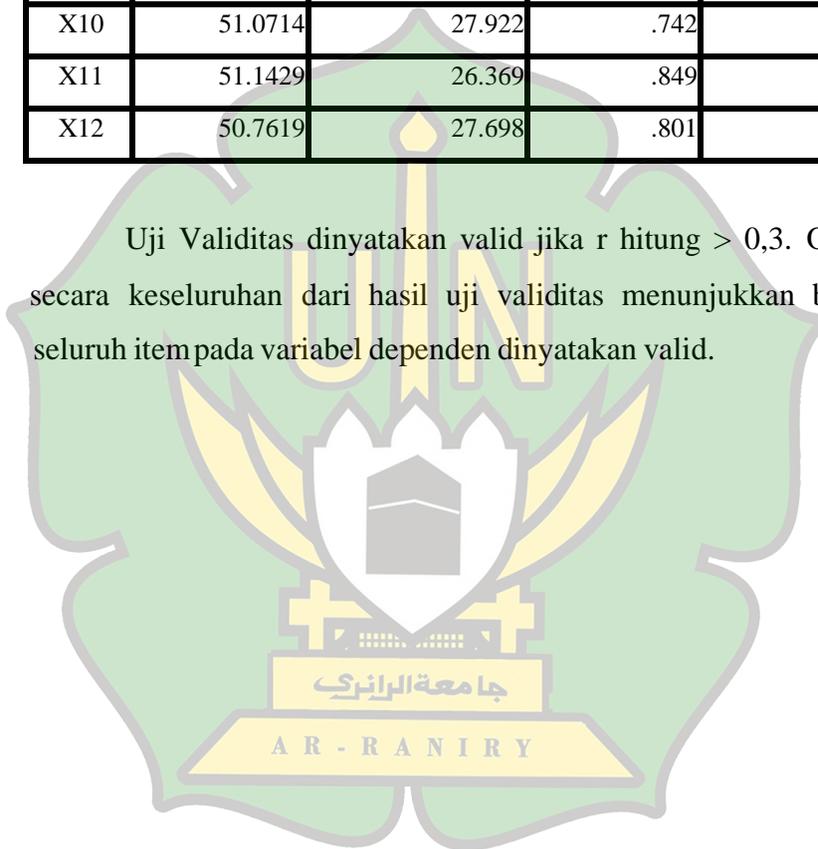
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	12

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa item dalam skala variabel independen reliabel.

Item-Total Statistics				
Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	50.8095	27.134	.812	.945
X02	50.7619	29.844	.690	.949
X03	50.7381	29.222	.754	.947
X04	50.9286	28.995	.681	.949
X05	51.0000	28.049	.719	.948
X06	50.6905	28.853	.796	.946
X07	51.0714	27.629	.790	.946

Item X	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X08	50.8333	28.484	.746	.947
X09	50.9524	26.876	.860	.943
X10	51.0714	27.922	.742	.947
X11	51.1429	26.369	.849	.944
X12	50.7619	27.698	.801	.945

Uji Validitas dinyatakan valid jika r hitung $> 0,3$. Output secara keseluruhan dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel dependen dinyatakan valid.



Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

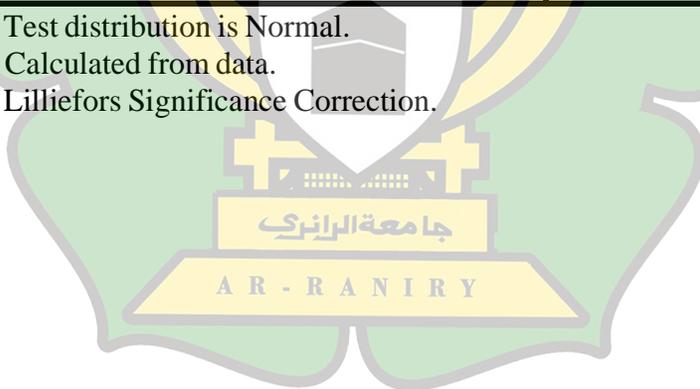
1. Uji Normalitas 1-KS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.61763355
Most Extreme Differences	Absolute	0.135
	Positive	0.108
	Negative	-0.135
	Test Statistic	0.135
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas *Test for linearity*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan kerja* <i>Gratitודה</i>	Between Groups	(Combined)	1605.221	12	133.768	8.130	0.000
		Linearity	1208.181	1	1208.181	73.425	0.000
		Deviation From Linearity	397.041	11	36.095	2.194	0.045
	Within Groups		477.183	29	16.455		
	Total		2082.405	41			



Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi

Uji Korelasi *Pearson*

Correlations			
		Gratitude	Keterikatan Kerja
Gratitude	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.570	4.675
a. Predictors: (Constant), Gratitude				