

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

Muhammad Hafiz¹, Irwan Nuryana Kurniawan²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

ABSTRAK

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

Kata kunci: Kebersyukuran, Work Engagement

ABSTRACT

This study aims to examined the role of gratitude on ASN employee work engagement. The research hypothesis purposed is predicted there will be a positive relationship between gratitude and work engagement. This study involved 203 ASN employees of Sintang District, West Borneo Province, 67.7% male, 32.3% female, age between 22-58 years ($M = 44.5$; $S.D = 8.84$). They were in majority (91.1%) are married with an average age of marriage 1.95 years ($S.D = 0.3$), has an average working life of 18,21 years ($S.D = 9.66$), 70.2% of muslims and 29.8% not muslims. Measuring instrument used is Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17; Schaufeli, Salanova & Bakker, 2006; 17 items with $\alpha = 0.871$) and Gratitude Questionnaire Six Scale (mccullough, Emmons & Tsang, 2002; 4 items with $\alpha = 0.591$). Spearman's rho correlation test showed a value of $r = 0.453$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$) from gratitude towards work engagement where gratitude is able to explain the total variance of work engagement in the amount of 20.5%. This shows that there was a significant positive relationship between gratitude and work engagement, so that the hypothesis is accepted. The study also found the ability gratitude in explaining the work engagement of ASN employee varies according to demographic factors.

Keywords: Gratitude, Work Engagement

1. PENDAHULUAN

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

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

Penelitian-penelitian sebelumnya (Andini & Kurniawan, 2014; Ridho & Kurniawan, 2015; Sari & Kurniawan, 2015) menunjukkan bahwa *work engagement* juga masih menjadi permasalahan di Indonesia. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi dan sangat tinggi kurang dari 45% tepatnya 41,26% ditemukan dalam penelitiannya Andini dan Kurniawan (2014), 37,25% dalam penelitiannya Ridho dan Kurniawan (2015), dan 41,27% dalam penelitiannya Sari dan Kurniawan (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Riandana dan Noviaty (2014) terhadap 60 karyawan di daerah NTB menunjukkan bahwa *work engagement* masih menjadi permasalahan. Tidak ada (0%) karyawan yang menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih

adanya rasa keterikatan kerja karyawan yang rendah baik secara fisik, kognitif, maupun emosional.

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

Penelitian yang dilakukan mengenai rasa syukur oleh McCullough dan Emmons (Marshall & Jorgensen, 2017), telah menunjukkan bahwa orang-orang yang sering mengalami rasa syukur lebih bahagia, kurang depresi atau cemas, lebih empatik, dan lebih bermanfaat daripada orang-orang yang tidak memiliki disposisi bersyukur. Menariknya, karakteristik ini sangat mirip dengan yang dimiliki oleh karyawan yang terlibat penuh (*fully engaged employees*). Namun, hanya 52% organisasi memiliki program keterlibatan karyawan formal. Mengapa? Karena "Kurang pengetahuan tentang manfaat keterlibatan karyawan" adalah respons yang paling banyak dikutip.

Kerns (2006) mengatakan bahwa perilaku bersyukur efektif diterapkan di tempat kerja, misalnya rasa syukur dapat memberikan dampak positif pada faktor-faktor seperti kepuasan kerja, loyalitas dan perilaku kewarganegaraan, sekaligus mengurangi pergantian karyawan baru serta meningkatkan profitabilitas dan produktivitas organisasi. McCullough, Emmons dan Tsang (Emmons & Kneezel, 2005) menemukan bahwa orang-orang yang tingkat spiritualitasnya tinggi akan

memiliki rasa syukur yang lebih tinggi pula dalam suasana hati mereka sehari-hari, begitu pula dengan orang-orang yang memiliki tingkat keagamaan serta orientasi religius dari dalam diri yang tinggi.

Bickerton (2013) meneliti tentang hubungan antara sumber daya spiritual (spiritual resource) dan work engagement, menjelaskan bahwa sumber daya spiritual (spiritual resource) di definisikan sebagai kategori dari sumber daya pribadi (personal resource) yang berasal dari interaksi secara sakral. Bickerton (2013) menemukan sumber daya-sumber daya spiritual sebagai prediktor yang signifikan untuk work engagement pekerja. Sumber daya spiritual (spiritual resources) secara positif memprediksikan work engagement dari waktu ke waktu meningkat, dan diprediksikan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah dari tempatnya bekerja. Berdasarkan penjelasan Bickerton (2013), dapat ditarik kesimpulan bahwa bersyukur termasuk ke dalam salah satu

sumberdaya spiritual (spiritual resources) yang bersifat individual (personal) dari karyawan atau pekerja itu sendiri.

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

Hipotesis

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

Tabel 1.Deskripsi Subjek Penelitian

No.		Deskripsi Subjek	Jumlah
1	Usia	22 tahun - 27 tahun	8
		28 tahun - 33 tahun	18
		34 tahun - 39 tahun	32
		40 tahun - 45 tahun	25
		46 tahun - 51 tahun	55
		52 tahun - 58 tahun	50
		<i>Missing</i>	15
		Total	203
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	128
		Perempuan	61
		<i>Missing</i>	14
		Total	203

No.		Deskripsi Subjek	Jumlah
3	Lama Bekerja	1 tahun - 6 tahun	25
		7 tahun - 12 tahun	43
		13 tahun - 18 tahun	18
		19 tahun - 24 tahun	29
		25 tahun - 30 tahun	45
		31 tahun - 37 tahun	20
	<i>Missing</i>	23	

		Total	203
		Sudah Menikah	163
		Belum Menikah	12
4	Status Pernikahan	Janda/Duda	4
		<i>Missing</i>	24
		Total	203
		Muslim	132
5	Agama	Non-Muslim	56
		<i>Missing</i>	15
		Total	203

2. METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 203 Pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat, 67,7% laki-laki dan 32,3% perempuan, berusia antara 22-58 tahun ($M = 44.5$; $S.D = 8.84$). Pegawai ASN nya mayoritas (91,1%) sudah menikah dengan rata-rata usia pernikahan 1,95 tahun ($S.D = 0.3$), memiliki masa kerja rata-rata 18,21 tahun ($S.D = 9.66$), Pegawai ASN nya 70,2% muslim dan 29,8% non-muslim. Informasi demografik subjek penelitian secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dua skala yaitu skala kebersyukuran dan skala work engagement. Skala merupakan salah satu alat pengumpul data yang berupa sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek penelitian. Berikut skala yang digunakan oleh peneliti:

a. Skala Work Engagement

Skala work engagement didadaptasi dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = .93$), digunakan untuk mengungkap tingkat work engagement terkait vigor (6 aitem), dedication (5 aitem), dan absorption (6 aitem) yang dimiliki subjek penelitian. Seluruh aitem dari skala ini berbentuk favorable.

b. Skala Kebersyukuran

Skala kebersyukuran diadaptasi dari skala Gratitude Questionnaire-Six Item Form (GQ-6) (McCullough, Emmons & Tsang, 2002), terdiri atas 6 aitem

dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = .87$) digunakan untuk mengungkap seperti apa rasa syukur dari responden penelitian.

c. Skala Social Desirability

Skala Social Desirability, diadaptasi dari Social Desirability Scale-Short Form A (Reynolds & Gerbasi, 1982), terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = .594$).

3. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti akan melakukan analisis data penelitian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh informasi sederhana mengenai variabel penelitian dan subjek penelitian. Sedangkan statistika inferensial digunakan untuk menunjukkan hasil dari hipotesis yang telah diajukan, apakah mendapat dukungan empirik atau tidak dalam penelitian ini. Analisis data statistik dilakukan dengan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 21.0 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistika dengan melibatkan variabel kontrol social desirability dilakukan untuk mengevaluasi apakah hipotesis penelitian mendapatkan dukungan secara empirik ataupun tidak dalam penelitian yang dilakukan ini. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk memastikan apakah data penelitian menunjukkan normalitas sebaran dan homogenitas varian. Berikut adalah hasil uji asumsi normalitas sebaran dan uji hipotesis:

Tabel 2. Uji Asumsi Normalitas Sebaran

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

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Korelasi

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

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

Hasil analisis data pada Tabel 3 menunjukkan korelasi antara variabel kebersyukuran dengan *work engagement*, diperoleh nilai $r = 0.453$, nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dengan korelasi sedang (*medium effect*). Diperoleh skor koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.205, yang berarti terdapat 20.5% varian *work engagement* yang dapat dijelaskan melalui kebersyukuran, hal ini menunjukkan pula hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa tidak ada peran *social desirability* terhadap variabel kebersyukuran dan menunjukkan peran yang kecil pula *social desirability* terhadap *work engagement*.

Peneliti juga melakukan kategorisasi dengan menggunakan norma persentil untuk mengetahui lebih jauh di mana level *work engagement* dan kebersyukuran pada Pegawai ASN.

Tabel 4. Kategorisasi Menurut Nilai Persentil

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

Tabel 5. Deskripsi Subjek Data Penelitian

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

Tabel 5 diatas menunjukkan hasil persentase terbesar dari variabel kebersyukuran berada pada kategorisasi sangat tinggi sebesar 25,12%. Sementara itu, untuk variabel *work engagement* berada pada kategorisasi sangat tinggi dengan persentase sebesar 22,16%.

Penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dan *work engagement* ini mendapatkan dukungan empirik yang memuaskan. Hipotesis penelitian berdasarkan adanya hubungan yang positif antara variabel kebersyukuran dan variabel *work engagement* diterima (lihat Tabel 13). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work engagement* pada Pegawai ASN dapat dijelaskan melalui kebersyukuran yang dimiliki oleh Pegawai ASN. Semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki oleh Pegawai ASN maka semakin tinggi pula *work engagement* yang diperolehnya.

Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran yang ada pada diri Pegawai ASN, maka semakin rendah pula work engagement yang ada pada dirinya. Hal ini berarti bahwa, Pegawai ASN yang dapat mensyukuri pekerjaannya atau dapat dikatakan pula mensyukuri apa yang dirinya miliki, memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerjanya, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan work engagement Pegawai ASN dengan pekerjaannya.

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

Penelitian ini menunjukkan tingkat work engagement pada Pegawai ASN berada pada kategori sangat tinggi yakni 22,16% (Tabel 10) dan kebersyukuran berada pada kategori tinggi sebesar 25,12% (Tabel 10). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raop dan Kadir (2011) pada 183 pekerja di Johor Bahru menunjukkan bahwa pekerja yang tidak memiliki arah dan tujuan yang jelas dalam hidupnya tidak akan mencapai kebahagiaan dan merasa terombang ambing untuk menentukan arah hidupnya. Sebaliknya, jika pekerja tersebut memahami arti hidupnya sebagai manusia dan sebagai pekerja akan lebih antusias dan bersemangat dalam menjalani tuntutan hidupnya. Hasil dari penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Walt (2018) yang meneliti tentang hubungan spiritualitas tempat kerja (workplace spirituality) dan work

engagement pada 259 karyawan yang bekerja di perusahaan kecil, menengah dan makro (biasa disebut UKM) di satu wilayah geografis di Afrika Selatan, menunjukkan hasil 24,01% work engagement dapat dijelaskan melalui workplace spirituality.

Temuan menarik lainnya dari penelitian ini berdasarkan pada variabel demografik (jenis kelamin, usia, agama, status pernikahan dan masa kerja) responden penelitian. Temuan berdasarkan jenis kelamin (lihat Tabel 14) menunjukkan bahwa pada Pegawai ASN laki-laki koefisien korelasinya lebih tinggi dibandingkan Pegawai ASN perempuan. Hal ini berarti bahwa work engagement dianggap lebih penting menurut Pegawai ASN laki-laki dibandingkan Pegawai ASN perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) bahwa laki-laki memiliki rata-rata waktu bekerja 86,2% lebih lama dibandingkan perempuan yang hanya 28,0%, laki-laki bekerja rata-rata 38,44 jam lebih lama sementara perempuan lebih sedikit yakni 26,82 jam. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan kebutuhan rasa syukur koefisien korelasinya lebih kuat pada Pegawai ASN laki-laki daripada Pegawai ASN perempuan karna dapat dilihat pula dari pengalaman dan waktu bekerjanya yang lebih lama.

Temuan menarik lainnya berdasarkan usia responden. Pada Tabel 14 menunjukkan bahwa Pegawai ASN yang berusia lebih dari atau sama dengan 40 tahun tingkat koefisien korelasinya lebih kuat (26,9%) dibandingkan dengan Pegawai ASN yang berusia kurang dari 40 tahun (13,7%). Pengaruh kebersyukuran terhadap work engagement pegawai ASN berusia 40 tahun ke atas lebih kuat dibandingkan pada kelompok usia Pegawai ASN di bawah 40 tahun. Hal ini sejalan dengan teori perkembangan yang dikemukakan oleh Santrock (2002) bahwa rentang usia masa dewasa awal yakni 18 - 40 tahun. Seiringnya bertambah usia, semakin tua, kita semakin puas dengan pekerjaan karena gaji yang diperoleh semakin tinggi, berada di posisi jabatan yang lebih tinggi, serta lebih banyak memiliki

jaminan kerja. Santrock (2002) juga menjelaskan dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan masa dewasa awal adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat keputusan. Mungkin yang paling banyak diakui sebagai tanda memasuki masa dewasa adalah ketika seseorang telah mendapatkan pekerjaan penuh waktu yang kurang lebih tetap.

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

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

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

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

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

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kebersyukuran dan work engagement pada Pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya work engagement pada Pegawai ASN dapat dijelaskan oleh kebersyukuran yang dimiliki

Pegawai ASN. Penelitian ini juga menemukan kemampuan kebersyukuran dalam menjelaskan work engagement Pegawai ASN bervariasi menurut faktor demografik.

5. SARAN

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

1. Bagi SKPD

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

2. Bagi Pegawai ASN

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

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R.C., & Kurniawan, I.N. (2014). Kesejahteraan spiritual dan work engagement: Studi pendahuluan. Naskah publikasi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Baker, M. (2011). It's good to be grateful: gratitude interventions at work (Master's thesis, East Carolina University). Diunduh dari <http://thescholarship.ecu.edu/handle/10342/3525>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The crossover of work engagement between working couples; A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755–778.
- Bickerton, G.R. (2013). Spiritual resources as antecedents of work engagement among australian religious workers (Doctoral dissertation, University of Western Sydney). Diunduh dari <http://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:18567>
- Emmons, R. A., & Kneezel, T. T. (2005). Giving Thanks: Spiritual and Religious Correlates of Gratitude. *Journal of Psychology and Christianity*, 24(2), 140–148.
- Kerns, B. C. D. (2006). Gratitude at work. *Graziado Business Review*, 9(4), 1-7.
- Kurniawan, I. N., Romdhon, A., Akbar, P. L., & Endah, N. (2012). Pengembangan psychological measures of islamic gratitude (PMIG-Ukuran-ukuran psikologis kebersyukuran dalam perspektif islam). Laporan Penelitian (Unpublished). Yogyakarta: Research Center for Developing Psychological Measures on Islamic Perspective.
- Marshall, C., & Jorgensen, C. (2017, November 22). How gratitude can increase employee engagement.

- Decision Wise. Diunduh dari <https://www.decision-wise.com/how-gratitude-can-increase-employee-engagement/>
- May, D.R., Gilson, R.I., & Harter, L.M. (2004). The Psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- McCullough, M.E., Emmons, R.A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Raop, N. A., & Kadir, N. B. A. (2011). Pengertian hidup, syukur, dan hubungannya dengan kegembiraan subjektif di kalangan pekerja. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(2), 349-358.
- Reynolds, W.B., & Gerbasi, K.C. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38(1), 119-125.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Psikologika*, 19(2), 111-120.
- Ridho, M.T., & Kurniawan, I.N. (2015): Job crafting dan work engagement: Studi pendahuluan. Naskah publikasi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Santrock, J.W. (2002). Life-span development: Perkembangan masa hidup. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, W.A.I., & Kurniawan, I.N. (2015). Peran Tawakal kepada Allah dan Job Crafting dalam work engagement karyawan. Naskah publikasi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1-10.