

**PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA PADA KURIR PERUSAHAAN
LOGISTIK X KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi
Sebagai Syarat Memperoleh
Derajat S-1 Psikologi



Oleh:

Mauliyati Poenna
1809110058

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

27 DEC 2023

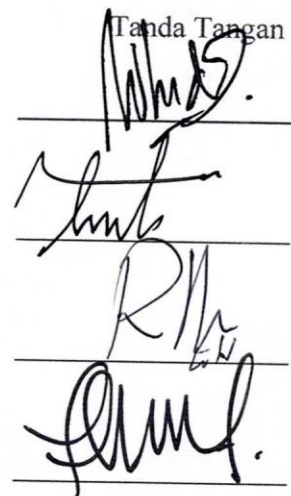
MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA
2. Imam Abdillah Lukman, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, S. Psi., M.Si., Psikolog
4. Sukri Karim, S.Psi., M.Si

Tanda Tangan



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mauliyati Poenna

NIM : 1809110058

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Keterlibatan Keja Pada Kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 17 November 2023

Yang Menyatakan,



Mauliyati Poenna

NPM: 1809110058

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

(QS. Al-Insyirah : 6-7)

PERSEMBAHAN



“Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu yang menciptakan”
(QS. Al-Alaq : 1)

Begitu besar nikmat ilmu yang Allah SWT berikan kepada manusia, sehingga tak akan pernah cukup masa hidup kita untuk mempelajari keajaiban ilmu-ilmu tersebut. Sejatinya, ketika ada orang yang membantu kita jangan lupa untuk berterima kasih.

Begitu pun jika butuh bantuan, kita bisa meminta tolong atau jika melakukan kesalahan, kita meminta maaf. Seperti itu kira-kira yang telah orang tua kita ajarkan sejak kecil. Tapi, dalam kehidupan nyata, semakin kita tumbuh menjadi manusia dewasa, kita banyak bertemu orang dengan begitu banyak perbedaan karakter dan latar belakang. Dari merekalah saya belajar seperti apa tiga kata penting “Terima Kasih, Maaf dan Tolong”.

Teruntuk ayahanda (Suhermansyah) dan ibunda (Hafniati) terima kasih atas kasih sayang, dukungan, doa serta pengorbanan selama ini membantu ananda untuk mencapai citacita. Semoga hal sederhana yang saya berikan ini mampu menghilangkan rasa lelah, beban yang selama ini dirasakan dan mampu mengukir senyuman indah, dan terima kasih juga karena telah menjadi orang tua yang hebat dan sabar.

Teruntuk dosen pembimbing Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA, dan Bapak Sukri Karim, S.Psi.,M.Si terima kasih telah sabar dalam membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih banyak atas dukungan moral yang selama ini saya dapat dan banyak memberikan motivasi.

Teruntuk sahabat-sahabat tercinta terima kasih karena selalu memberikan dukungan dan selalu menemani dalam suka maupun duka, serta terima kasih telah banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini. Yakinlah bahwa setiap tetes peluh dan air mata ini akan bernilai pahala dan manfaat.

Mauliyati Poenna

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang selalu dilimpahkan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian.

Tujuan penulisan penelitian ini dapat memberi manfaat terutama bagi penulis sendiri dan kepada kita semua. Penulis menyadari sepenuhnya, tidaklah mudah bagi penulis untuk melakukan penulisan skripsi tanpa dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, sekaligus sebagai pembimbing dua.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staff Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu, mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Ibunda Hafniati dan Alm. Ayahanda Suhermansyah atas cinta dan kasih sayang yang tak terhingga, selalu mendoakan, mendukung, memotivasi, menyediakan segala kebutuhan peneliti selama berkuliah, serta senantiasa telah mendukung dan memberikan doa, bantuan moral dan moril dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Manager Area Perusahaan Logistik X yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan instansi sebagai objek penelitian dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

8. Seluruh subjek penelitian yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian.
9. Kepada teman-teman dan sahabat saya yang selalu membantu memberikan masukan dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.

Banda Aceh, 17 November 2023



Mauliyati Poenna

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kebersyukuran	11
1. Pengertian Kebersyukuran	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebersyukuran.....	13
3. Aspek-aspek Kebersyukuran.....	15
4. Indikator Kebersyukuran.....	16
B. Keterlibatan Kerja	18
1. Pengertian Keterlibatan Kerja	18
2. Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	20
3. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja	23
C. Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel	31

D. Metode Pengumpulan Data	32
E. Validitas dan Reabilitas.....	35
F. Analisis Data	36
1. Uji Normalitas	36
2. Uji linearitas	37
3. Uji Regresi.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Orientasasi Kancan Penelitian	38
B. Persiapan Penelitian	40
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	40
2. Persiapan Alat Ukur	40
C. Pelaksanaan Penelitian	41
D. Hasil Analisis Data Penelitian.....	41
E. Pembahasan.....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Penetapan Skor Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	33
2. Tabel 2. Kisi-Kisi Dimensi Skala Kebersyukuran Indonesia	34
3. Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Keterlibatan Kerja (Y)	35
4. Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Keterlibatan Kerja (Y) Sebelum Uji Coba	35
5. Tabel 5. Hasil Analisis Aitem Skala Keterlibatan Kerja Sebelum Aitem Yang Tidak Valid Dibuang	42
6. Tabel 6. Hasil Analisis Aitem Skala Keterlibatan Kerja Setelah Aitem Yang Tidak Valid Dibuang	42
7. Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
8. Tabel 8. Nilai Mean Dan Standar Deviasi Variabel Kebersyukuran dan Keterlibatan Kerja.....	44
9. Tabel 9. Norma Pengkategorian	45
10. Tabel 10. Hasil Deskripsi Variabel Kebersyukuran.....	45
11. Tabel 11. Hasil Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja	46
12. Tabel 12. Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	46
13. Tabel 13. Hasil Uji Linearitas	47
14. Tabel 14. Hasil Uji Regresi.....	48
15. Tabel 15. Hasil Uji Beda Kebersyukuran	49
16. Tabel 16. Hasil Uji Beda Keterlibatan Kerja	50

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi.....	40
-----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala <i>Try Out</i> Keterlibatan Kerja.....	63
2. Data Tabulasi <i>Try Out</i> Keterlibatan Kerja	64
3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja	65
4. Skala Penelitian Kebersyukuran Dan Keterlibatan Kerja	68
5. Tabulasi Data Penelitian Kebersyukuran	72
6. Tabulasi Data Penelitian Keterlibatan Kerja.....	73
7. Hasil Deskripsi Statistik.....	74
8. Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov	75
9. Hasil Uji Linearitas	76
10. Hasil Uji Regresi	77
11. Uji <i>T-Test</i> Kebersyukuran Dan Keterlibatan Kerja.....	78
12. Struktur Organisasi.....	79
13. Surat Permohonan Izin Penelitian	81
14. Surat Keterangan Penelitian Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh	82
15. Biodata Penulis.....	83

PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA KURIR PERUSAHAAN LOGISTIK X KOTA BANDA ACEH

Mauliyati Poenna
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
Email : poennamauliyati@gmail.com

ABSTRAK

Keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan memiliki peran yang positif dalam melakukan pekerjaannya, dimana karyawan menjalankannya dengan semangat tinggi, merasa bangga dengan hal yang dilakukannya, dan memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja pada kurir Perusahaan Logistik X kota Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan metode skala *likert (likert scale)* dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek secara langsung. Penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis data. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja dengan nilai R Square 0,364, nilai F 16.059 dan nilai sig 0,000. Semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki kurir menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja kurir. Sumbangan variabel bebas kebersyukuran sebesar 36.4% sedangkan sisanya 63.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kebersyukuran, Keterlibatan Kerja, Kurir

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan era globalisasi yang lebih modern seiring perkembangan teknologi yang semakin pesat yang merambah ke segala aspek kehidupan seperti ekonomi. Teknologi mampu menghadirkan *e-commercial* dalam memenuhi kebutuhan manusia secara efektif dan efisien (Hernikawati, 2021). Transaksi yang dilakukan secara *online*, sehingga membutuhkan penyedia jasa logistic dan jasa keuangan. Jasa logistic mempunyai peranan sangat penting dalam proses pengiriman barang dari penjual kepada konsumen (Purnamasari & Cupiadi, 2020).

Salah satu perusahaan logistik yang masih eksis sampai saat ini adalah Perusahaan Logistik X. Perusahaan ini menyediakan jasa pengiriman barang dan logistik melalui kurir sejak tahun 2018. Perusahaan Logistik X mampu bersaing dengan menjangkau ke seluruh Indonesia di tahun pertamanya.

Persaingan industri logistik semakin ketat, tentunya perusahaan Perusahaan Logistik X membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan logistik bertanggung jawab pada jasa pengiriman dan penerimaan barang, kemudian diikuti dengan pengelolaan barang, keuangan, dan mitra kerja (Pramesti & Izzati, 2021). Dalam hal ini, karyawan menjadi investasi jangka panjang dalam meraih kesuksesan bisnis yaitu profitabilitas perusahaan (Widjaja, 2019). Kinerja karyawan yang optimal tentunya mendorong efektivitas dan produktivitas perusahaan meningkat.

Perusahaan membutuhkan karyawan dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi atas perannya dalam mencapai tujuan perusahaan (Bimantara, Dotulong, & Lengkong, 2021). Selain kemampuan yang dimiliki karyawan, perusahaan perlu merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterlibatan secara emosional dengan organisasinya, sehingga secara otomatis kondisi psikologis ini membuat karyawan berusaha mengerahkan kinerjanya secara maksimal (Jin & McDonald, 2017).

Peningkatan produktivitas dan profitabilitas dari suatu organisasi tidak terlepas dari keterlibatan kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan selama menerima jasa layanan (Gallup, 2013). Keterlibatan kerja adalah rasa keterikatan emosional individu yang positif dan memuaskan terhadap organisasi, di mana dirinya dengan penuh dedikasi tinggi termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam membantu kesuksesan organisasi dari serangkaian manfaat yang nyata bagi dirinya atau organisasi (Schaufeli, 2013). Keterlibatan kerja digambarkan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaannya (Schaufeli, dkk, 2013).

Menurut Prahara & Hidayat (2020) karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan mentaati peraturan dengan baik atau memiliki tata tertib yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut akan meningkat untuk mendukung tujuan perusahaan. Sebaliknya, menurut Pri & Zamralita (2018) ketika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit untuk berkonsentrasi, antusiasme terhadap pekerjaan rendah dan akan menggunakan waktu bekerja untuk melakukan kegiatan yang kurang produktif.

Karakteristik keterlibatan kerja ketika seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja dan selalu memberikan usaha terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaan. Sebaliknya ketika semangat dari karyawan rendah, maka karyawan tidak akan memberikan usaha terbaiknya dan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang sudah memiliki dedikasi yang tinggi, maka akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika dedikasinya rendah akan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang membebaninya. Karyawan yang memiliki fokus yang baik akan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya dan apabila fokus yang dimilikinya rendah karyawan tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Begitu pula dengan profesi kurir. Kurir yang memiliki keterlibatan kerja yang baik akan bekerja dengan semangat, fokus dan memberikan dedikasi mereka untuk memajukan perusahaan di tempat mereka bekerja. Perusahaan Logistik X membutuhkan karyawan yang mengerahkan semangat dan dedikasinya dengan mengerahkan segala cara untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. Karyawan yang menjadi bagian vital dari perusahaan Perusahaan Logistik X adalah kurir yang bertransaksi langsung dengan konsumen. Kurir mengeluhkan sistem pengantaran barang dengan metode pembayaran *cost on delivery* (COD) merugikan kurir, karena dengan metode pembayaran COD selain harus mengantarkan barang kurir juga harus mengambil dana dari pelanggan. Ketika pelanggan tidak ada di lokasi atau alamat yang dituju pada paket, maka kurir harus mengambil lagi barang

sampai pelanggan dapat dihubungi atau barang secara langsung diterima oleh pelanggan dan uang COD dibayar (Purnamasari & Cupiadi, 2020).

Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh yang telah menjangkau seluruh Indonesia, salah satunya adalah wilayah Kota Banda Aceh. Perusahaan Logistik X cabang Kota Banda Aceh menunjukkan kondisi kasus yang serupa. Kurir di Kota Banda Aceh menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah. Kurir memiliki semangat dan dedikasi yang rendah dalam mencapai tujuan perusahaan. Kurir kurang profesional dalam bekerja, dimana kurir mengeluh akan pekerjaan yang dilakukannya. Jika diperkenankan untuk mengganti profesi yang lebih baik, kurir akan mengganti dengan profesi yang lebih baik.

Gambaran di atas sejalan dengan pernyataan salah satu kurir yang bekerja di Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh yang berinisial AF dalam wawancaranya yaitu:

“Kami setiap hari harus absen sekalian ngambil paket untuk diantar ke pelanggan. Dalam sehari paket yang dibawa bisa 140-150 paket dan itu harus kami selesaikan tepat waktu, dibidang capek ya pasti capek berpanas-panas, polusi, belum lagi tekanan-tekanan yang diberikan. iya, di shopee selalu ada event kayak shopee 11.11, 12.12 atau ramadhan. Kalo udah event biasa paket membludak banyak, bahkan dalam sehari bisa puluhan ribu paket yang masuk dan otomatis dalam sehari itu juga kami harus antar paket ke pelanggan lebih banyak dari biasanya, di situ sih yang terkadang bikin capek ya. Kalo seandainya bisa ganti profesi ya saya lebih milih ganti profesi aja, yang mungkin pekerjaannya lebih nyaman nggak dikejar waktu, tapi kan jaman sekarang kan cari kerja aja susahnya minta ampun mau nggak mau ya harus saya jalani, ada juga yang nggak tahan ya akhirnya mereka pada berhenti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh di atas mengatakan bahwa dirinya merasa lelah menghadapi pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa kurir tidak berenergi dalam bekerja. Hal ini berlawanan dengan salah satu aspek dari keterlibatan kerja, yaitu *vigor*. *Vigor*

merupakan energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan (Bakker & Leiter, 2010). Hal tersebut menunjukkan bahwa kurir memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Akibat dari keterlibatan kerja yang rendah akan menghambat kurir dalam bekerja.

Selanjutnya pernyataan dari Kapten Perusahaan Logistik X yang berinisial D dalam wawancara berikut:

“Untuk data saya tidak bisa memberikan, tapi sepanjang 2 tahun ke belakang, banyak yang masuk dan mencoba menjadi kurir, tetapi lebih banyak kurir yang keluar dari pada bertahan, hanya sedikit yang memilih bertahan. Alasan keluarnya beragam, ada yang resign untuk pindah profesi, ada juga yang resign karena enggak sanggup lagi. Ada juga beberapa dari kurir yang tidak berkontribusi secara maksimal dalam mendistribusikan paket, jadi pihak perusahaan akan mengevaluasi kinerja mereka setiap bulannya.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kapten Perusahaan Logistik X banyak kurir Perusahaan Logistik X tidak mensyukuri atas kesempatan yang dimilikinya ketika mendapatkan pekerjaan dibandingkan orang lain yang kesulitan memperoleh pekerjaan. Hal ini terlihat dari pernyataan Kapten sebelumnya dimana banyak kurir Perusahaan Logistik X yang memutuskan untuk berhenti bekerja di perusahaan ekspedisi tersebut. Kemudian ada beberapa kurir juga memilih keluar dari pekerjaannya saat tidak memiliki pekerjaan lainnya. Selanjutnya hanya sedikit kurir yang memilih untuk bertahan dan berkontribusi terhadap profitabilitas perusahaan dengan dedikasi yang tinggi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kurir sudah seharusnya membalas kontribusi perusahaan terhadap dirinya dengan mengerahkan segala usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Pratama, Prahara, Arum (2022) kebersyukuran merupakan variabel yang memiliki sumbangan yang positif terhadap keterlibatan kerja. Adanya hubungan

antara kebersyukuran dengan keterlibatan kerja dapat diartikan bahwa setiap aspek kebersyukuran memberi sumbangan terhadap keterlibatan kerja pada kurir yang bekerja di perusahaan yang memberikan jasa pelayan logistik.

Kebersyukuran adalah rasa terima kasih yang dimiliki seseorang dapat menggambarkan sejauh mana rasa bahagia yang dimilikinya dilihat dari kepuasan terhadap hidupnya (Watkins, dkk 2003). Bentuk sederhana dari kebersyukuran digambarkan dengan karakteristik individu yang selalu berterimakasih atas apa yang diterimanya, tidak segan mengucapkan terima kasih atas kontribusi pihak lain atas kesejahteraan dirinya, selalu gembira, fisik dan psikis lebih sehat, ketenangan pikiran, serta mampu menjalin hubungan dengan orang lain yang semakin berkualitas (Emmons & McCulloch, 2003).

Menurut Pratama, Prahara, Arum (2022) kebersyukuran berdampak pada kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta dapat mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan keuntungan organisasi dan produktivitas. Sebaliknya, individu yang tidak bersyukur akan cenderung tidak menyukai kebaikan dari orang lain dan akan menunjukkan respon mencemooh, mencaci maki dan marah terhadap kebaikan orang lain.

Karyawan dengan kebersyukuran rendah lebih memilih berhenti baik itu habis masa kontrak atau mengundurkan diri (Silvianita & Suryaningrum, 2018). Kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh yang memiliki keterlibatan kerja karyawan rendah di dorong oleh sumber daya spiritual yaitu kebersyukuran yang rendah. Ketika karyawan memiliki sikap spiritual tinggi maka dirinya akan menunjukkan emosi

positif yaitu bersyukur atas pekerjaannya, sehingga mendorong dirinya untuk senantiasa terlibat dengan pekerjaannya (Hafiz, 2018).

Karyawan menerima sesuatu dengan bersyukur dapat memberikan emosi positif selama dirinya mencari pengalaman hidup baik yang telah dilaluinya maupun yang sedang ditempuhnya. Individu yang bersyukur dapat menikmati apapun kondisinya dengan rasa senang dan puas (Wicaksono, 2013).

Karyawan yang merasa bersyukur atas kontribusi perusahaan, maka dirinya akan membalas jasa melalui keterlibatan kerja (Wibowo & Izzati, 2019). Karyawan akan berdedikasi untuk mengembangkan kualitas pelayanan jasa logistic sesuai dengan taraf tingkat rasa syukur yang dimilikinya. Karyawan secara otomatis akan menerima segala situasi yang terjadi pada organisasi dan tetap berkontribusi demi kemajuan organisasi ketika dirinya memiliki rasa syukur yang tinggi terhadap kesejahteraan dirinya yang diterima dari organisasi.

Sementara, karyawan merasa tidak bersyukur dengan pekerjaannya, dirinya cenderung tidak berusaha untuk melibatkan diri dengan pekerjaannya. Karyawan cenderung salah fokus ketika bekerja, produktivitas rendah (Dollard & Bakker, 2010). Karyawan juga cenderung melakukan pelanggaran kode etik profesi dengan tidak disiplin kerja dan tidak bertanggung jawab atas *jobdesc* yang telah ditetapkan organisasi. Rendahnya apresiasi diri terhadap organisasi inilah yang menunjukkan taraf rasa syukur yang dimilikinya rendah.

Sehubungan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kebersyukuran individu menjadi faktor peningkatan keterlibatan kerja dirinya selama berada dalam organisasi (Hafiz, 2018; Utami, 2021; Gaishani, 2022). Oleh karena itu,

sesuai uraian masalah pada kurir di perusahaan Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh dan penelitian terkait dengan rasa syukur dan keterlibatan kerja, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebersyukuran terhadap Keterlibatan Kerja pada Kurir di Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh kebersyukuran terhadap terhadap keterlibatan kerja pada kurir di Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh?

C. Keaslian Penelitian

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gambaran pengaruh rasa syukur terhadap keterlibatan kerja individu adalah sebagai berikut:

1. Utami (2021) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara rasa syukur (*gratitude*) dengan keterikatan kerja pada Personil Polres Aceh Besar”. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara rasa syukur dengan keterikatan kerja pada personil Polres Aceh Besar, di mana nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu $p < 0,01$.
2. Pramesti dan Izzati (2021) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu $\text{sig.} < 0,05$.

3. Hafiz (2018) melakukan penelitian dengan judul “Peran kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat”. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan antara kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu $p < 0,01$.

Berdasarkan penelitian yang relevan sebelum terdapat perbedaan pada populasi dan sampel yang digunakan, kemudian penelitian ini untuk melihat pengaruh antar variabel, sedangkan penelitian sebelumnya sebatas menguji hubungan antara variabel. Begitu pula dengan teknik analisis data menggunakan uji regresi untuk melihat pengaruh antara kebersyukuran dengan keterlibatan kerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kebersyukuran terhadap terhadap keterlibatan kerja pada kurir di Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan sebelumnya, maka terdapat manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan secara ilmiah dan memberikan informasi tambahan untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi generasi selanjutnya, khususnya dibidang psikologi.

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber ilmu pengetahuan untuk diimplimentasikan dalam kehidupan sehari-hari.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh

Gambaran keterlibatan kerja karyawan menunjukkan tingkat kebersyukuran individu ketika mendapatkan kontribusi perusahaan terhadap kesejahteraan dirinya. Penelitian ini memberikan solusi bagi perusahaan untuk menindaklanjusti program yang tepat dalam menanamkan sikap religius karyawan agar bersyukur atas pekerjaan yang dimilikinya, agar tercipta emosi positif yang dapat mendukung produktivitas karyawan demi keberlangsungan operasional perusahaan.

b. Kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh

Karyawan dapat belajar dalam mendeteksi kebersyukuran atas pekerjaannya saat ini. Karyawan perlu menanamkan sikap religius rasa syukur dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Tentunya, kualitas kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja yang baik tentu akan memberikan profitabilitas perusahaan dan tentunya ikut berkontribusi atas kesejahteraan dirinya. Karyawan perlu menanamkan kebersyukuran untuk membalas jasa perusahaan atas kesejahteraan dirinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebersyukuran

1. Pengertian Kebersyukuran

Kebersyukuran (*gratitude*) berasal dari bahasa Latin yaitu *gratia*, yang artinya kebaikan hati, dan *gratus* yang berarti memuaskan. Semua kata yang berakar dari kata latin ini berhubungan dengan kebaikan, kedermawanan, pemberian, keindahan dari memberi dan menerima serta mendapatkan sesuatu tanpa didasari dengan tujuan apapun (Pruyer dalam Emmons & Mc.Cullough, 2003). Kebersyukuran secara konseptual merupakan suatu bentuk emosi, *affective trait, mood* yang berupa respon positif terhadap rasa terima kasih individu atas kebaikan yang diterimanya sehingga secara tidak langsung mendorong individu untuk mempresentasikan hidup untuk menjadi lebih positif (Mc.Cullough, Emmons & Tsang, 2002).

Kebersyukuran sebagai emosi positif positif adalah perasaan yang menyenangkan, khas yang akan membangkitkan perasaan dan motivasi tertentu ketika menerima kebaikan pihak lain yang menunjukkan niat yang tulus, membutuhkan pengorbanan, bernilai tinggi, bukan sekedar karena kewajiban, dan juga dimana kebaikan itu bukan diperoleh karena usaha kita sendiri Arif (2016). Sementara itu, menurut Wood, Joseph & Maltby (2009), menyatakan bahwa Kebersyukuran adalah sebagai bentuk dari ciri pribadi yang berpikir positif, mempresentasikan hidup menjadi lebih positif.

Kebersyukuran merupakan salah satu bentuk emosi, dimana emosi tersebut merupakan perasaan yang menyenangkan tentang manfaat yang diterima seseorang. Selain itu, Mubarak (2017) menambahkan kebersyukuran merupakan energi positif yang dapat mengatasi permasalahan, kebersyukuran dapat membantu seseorang untuk menjadi lebih peduli pada diri sendiri yang kemudian akan berdampak pada pembinaan hubungan baik dengan orang lain

Buragohain & Mandal (2015) mengungkapkan kebersyukuran adalah salah satu emosi positif yang mendorong kebajikan ke dalam kehidupan seseorang, kebersyukuran juga dapat menyebabkan reaksi psikologis yang baik terhadap keuntungan interpersonal. Sementara itu, menurut Datu (2014) kebersyukuran memungkinkan orang untuk menikmati tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi karena memungkinkan mereka untuk lebih menghargai setiap peristiwa dalam hidup mereka.

Menurut Listiyandini, dkk (2015) kebersyukuran merupakan perasaan berterima kasih, bahagia, serta apresiasi atas hal-hal yang diperoleh selama hidup, baik dari Tuhan, manusia, makhluk lain, dan alam semesta yang kemudian mendorong seseorang untuk melakukan hal yang sama seperti yang ia dapatkan.

Syukur juga dapat didefinisikan sebagai reaksi kognitif dan emosional yang timbul dari kesadaran atas apa yang telah dialami oleh seseorang yang kemudian menciptakan rasa berharga (Wood, Maltby, Stewart, & Joseph, 2008). Kebersyukuran adalah sebuah bentuk emosi, sikap, nilai moral, kebiasaan, sifat kepribadian, maupun cara seseorang untuk menanggapi atau bereaksi terhadap sesuatu atau situasi (Emmons & McCullough, 2003).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kebersyukuran adalah respon emosi positif dalam bentuk rasa terimakasih, pujian dan rasa kagum atas nikmat yang telah individu dapatkan, yang kemudian diekspresikan terhadap orang lain, alam dan Tuhan, sehingga secara tidak langsung mendorong individu untuk mempresentasikan hidup untuk menjadi lebih positif.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebersyukuran

Menurut Mc.Cullough, Emmons, Tsang (2004) terdapat setidaknya 3 faktor yang berkontribusi dalam kebersyukuran seseorang yaitu:

- a. *Positive affective trait and well-being* merupakan satu kecenderungan atau tingkatan dimana seseorang bereaksi secara emosional dan merasakan kepuasan dalam hidupnya.
- b. *Prosocial trait* adalah kecenderungan seseorang untuk diterima oleh lingkungan sosialnya,
- c. *Spiritual trait*. berkaitan dengan keagamaan, keimanan, yang menyangkut nilai-nilai transedental terkait hubungan vertikal dengan Tuhan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kebersyukuran yang dikemukakan oleh Adriani (2019)

- a. memiliki pandangan yang luas pada hidup, hal ini berarti bahwa individu mengetahui bahwa segala sesuatu yang diterimanya merupakan bagian dari nikmat Tuhan-Nya.
- b. Persepsi positif dalam hidup, persepsi artinya memikirkan bahwa yang diterima dan datang padanya merupakan suatu kebaikan, baik itu hal yang negatif sekalipun.

- c. Niatan baik terhadap orang lain, niat baik menjadikan selalu berfikir untuk selalu melakukan kebaikan terhadap orang-orang disekitarnya.
- d. Kecenderungan untuk bersikap positif, aspek ini menunjukkan bahwa kebersyukuran membuat individu lebih baik dalam bersikap melalui tindakan positif.
- e. Rasa apresiasi, merupakan tindakan untuk menghargai dan menginginkan sesuatu yang lebih baik bagi dirinya dan orang lain.

Meiza & Fahmi (2015) menyatakan faktor-faktor yang yang mempengaruhi kebersyukuran antara lain:

- a. Penerimaan diri atas keadaan yang dialami merupakan sebuah takdir dan rencana yang baik diberikan oleh Allah Swt. Penerimaan diri ditentukan oleh pengalaman, pengetahuan, dukungan sosial, dan kondisi spiritual dalam menerima keadaan.
- b. Rasa apresiasi yang hangat untuk seseorang meliputi cinta dan kasih sayang kepada anak, pasangan, dan orang lain yang telah membantu.
- c. Niat baik ditunjukkan kepada seseorang berupa keinginan membantu orang lain yang sedang kesulitan adanya keinginan besar untuk berbagi serta muncul keinginan untuk menjalankan ajaran agama sebaik mungkin.
- d. Kecenderungan untuk bertindak nyata dan bertindak nya dan positif berdasarkan rasa apresiasi dan kehendak baik (tawakal)
- e. kemunculan pengalaman spiritual yang mendalam dan beragam sehingga adanya keinginan untuk mendekati diri kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- f. Merasakan adanya harapan dalam memandang hidup kepuasan batin atau ketenangan jiwa, optimisme, serta berpikir positif

3. Aspek-aspek kebersyukuran

Menurut Listiyandini, dkk (2015) menyatakan terdapat 3 aspek dalam kebersyukuran, yaitu :

- a. Rasa apresiasi terhadap orang lain atau pun Tuhan dan kehidupan.
- b. Perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki.
- c. Kecenderungan untuk bertindak sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki.

Sedangkan menurut Watkins, Wood, Stone & Kolts (2003) menyatakan terdapat 3 aspek dalam kebersyukuran, yaitu diantaranya :

- a. *Sense of Abundance* (Rasa keberlimpahan)

Sense of Abundance merupakan pemikiran yang timbul, dikarenakan adanya perasaan dalam mendapatkan keberlimpahan baik sehingga merasa percaya bahwa standar hidupnya tidak akan menurun.

- b. *Appreciation Sample* (Apresiasi sederhana)

Appreciation Sample merupakan rasa terima kasih kecil terhadap hal-hal yang biasa atau sepele sebagai wujud syukur karena telah memperoleh kebaikan atau kenikmatan (yang bersifat non sosial) dalam kehidupan sehari-hari. 28

- c. *Appreciation of Other* (Apresiasi terhadap orang lain)

Appreciation of Other merupakan rasa terima kasih yang diberikan terhadap orang lain dengan memberikan apresiasi pada pihak tersebut, karena telah berkontribusi dalam kesejahteraan hidupnya.

Kebersyukuran menurut Pratama (2022) terdiri dari tiga aspek yaitu *a warm sense of appreciation*, *a sense of goodwill* dan *a disposition to act*.

- a. *A warm sense of appreciation* yaitu perasaan yang hangat sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan atas kebaikan, manfaat, dan bantuan yang didapat dalam hidup baik itu melalui orang lain maupun pemberian dari Tuhan. Dengan adanya apresiasi tersebut dapat meningkatkan rasa berharga seseorang yang bekerja terhadap organisasi sehingga karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan tugas organisasi sebagai bentuk rasa berharga terhadap organisasinya
- b. *A sense of goodwill* yaitu adanya niat baik yang ditujukan kepada orang lain dalam bentuk kesediaan untuk memberikan bantuan, berbagi sesuatu, dan hal positif lainnya. contohnya seperti saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang penting sehingga karyawan merasa di hormati dan di hargai di tempatnya bekerja.
- c. *A disposition to act* yaitu adanya tindakan yang dilakukan untuk membalas kebaikan yang diterima tanpa adanya imbalan. Tindakan dapat ditujukan kepada orang lain yang berjasa dalam hidup seperti menawarkan bantuan, memberi pertolongan atau menjalankan ibadah sebagai bentuk terima kasih kepada Tuhan. Contohnya seperti rekan kerja yang dapat diandalkan dan mau diajak bekerja sama, hal tersebut dapat memudahkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat mempengaruhi komitmen dalam bekerja.

4. Indikator kebersyukuran

Menurut Listiyandini, dkk (2015) menyatakan terdapat 14 indikator dalam kebersyukuran, yaitu diantaranya :

- a. Menyadari kesenangan-kesenangan sederhana yang diperoleh dari Tuhan dan kehidupan.
- b. Mengakui kebaikan Tuhan untuk kehidupan kita.
- c. Memandang kebaikan Tuhan secara positif .
- d. Menyadari kesenangan sederhana yang diperoleh dari orang lain.
- e. Menyadari kesenangan sederhana yang diperoleh dari orang lain.
- f. Mengakui peran orang lain untuk kesejahteraan kita Memandang orang lain secara positif.
- g. Merasa puas dengan hidupnya.
- h. Merasa bahagia dengan keadaan dirinya. Merasa bahagia dengan keberadaan orang lain.
- i. Melakukan ibadah sebagai wujud syukur pada Tuhan.
- j. Menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk terima kasih kepada hidup dan Tuhan.
- k. Membantu orang lain sebagai wujud terima kasih. Membalas kebaikan orang lain sebagai wujud apresiasi.

Menurut Triwahyuningsih (2021) menyatakan terdapat 9 indikator dalam kebersyukuran, yaitu diantaranya :

- a. Kemauan mengenali nilai tambah yang adapada diri sendiri tanpa membanding-bandingkan dengan orang lain.
- b. Merasa diuntungkan oleh tindakan oranglain.
- c. Memberi apresiasi atas perlakuan baikorang lain pada dirinya.
- d. Keinginan untuk membantu orang lain yangalami kesulitan seperti dirinya dulu.

- e. Keinginan untuk membalas kebaikan oranglain.
- f. Terimakasih pada Tuhan atas karunia yang terjadi dalam hidupnya.
- g. Terimakasih pada kekuatan yang lebih tinggi.
- h. Memberi apresiasi atas suatu objek.
- i. Merasa menjadi bagian dari kekuatan yang lebih besar dan luas.

Menurut Trilaras, Tentama, Situmorang (2019) menyatakan terdapat 6 indikator dalam kebersyukuran, yaitu diantaranya :

- a. Rasa kelimpahan atau perasaan cukup terhadap segala hal yang diterima.
- b. Tidak merasa bahwa apa yang dimiliki di kehidupannya dirampas oleh orang lain.
- c. Apresiasi atau menghargai Tuhan atas kontribusi terhadap kesejahteraan dirinya.
- d. Apresiasi atau menghargai orang lain atas kontribusi terhadap kesejahteraan dirinya.
- e. Apresiasi terhadap kesenangan yang bersifat sederhana.
- f. Mudah merasa bersyukur dengan hal-hal yang bersifat sederhana.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek kebersyukuran menurut Menurut Listiyandini, dkk (2015), yaitu Rasa apresiasi terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan, perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki, kecenderungan untuk bertindak sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimilikinya.

B. Keterlibatan Kerja

1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Derek, David & Patrick (2007) menjelaskan bahwa keterlibatan (*engagement*) adalah pemanfaatan masing-masing anggota organisasi atau perusahaan

untuk memaksimalkan peranannya. Keterlibatan sendiri memiliki beberapa jenis salah satunya adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah rasa keterikatan emosional individu yang positif dan memuaskan terhadap organisasi, dimana dirinya dengan penuh dedikasi tinggi termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam membantu kesuksesan organisasi dari serangkaian manfaat yang nyata bagi dirinya atau organisasi (Schaufeli, 2013).

Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keadaan positif pada diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, kesejahteraan serta terpenuhi yang ditandai dengan adanya tingkat energi yang tinggi serta identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, karyawan yang engaged ditandai dengan adanya *vigor* (semangat) yaitu adanya energi dan ketahanan mental yang tinggi selama bekerja, *dedication* (dedikasi) yaitu adanya keterlibatan yang kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami perasaan yang signifikan antusias, bangga serta tertantang, dan *absorption* (penyerapan) yaitu memiliki konsentrasi penuh dan dengan senang hati melakukan suatu pekerjaan sehingga waktu berjalan sangat cepat sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Karyawan yang *engaged* tentunya akan berjuang melewati tantangan yang ada dalam bekerja.

Bakker (2011) menerangkan bahwa keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan menjalani pekerjaan mereka, dengan semangat tinggi dan karyawan mau memberikan waktu dan usaha yang besar (*vigor*), menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga (*dedication*), dan menjadikannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memusatkan konsentrasi pada pekerjaannya (*absorption*). Bakker (2011) juga menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah keadaan yang positif dalam

melakukan sebuah pekerjaan dan memuaskan terkait pekerjaan dengan karakteristik yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan.

Selain itu Zulkarnain & Hadiyani (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kunci pertumbuhan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan juga menggambarkan tingkatan seberapa besar para pegawai atau karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi dan tujuan organisasi (Isnada, 2016).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan memiliki peran yang positif dalam melakukan pekerjaannya, dimana karyawan menjalankannya dengan semangat yang tinggi, merasa bangga dengan hal yang dilakukannya, dan memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja

Menurut Bakker (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain *job resources* dan *personal resources*.

a. *Job Resources*

Job resources merupakan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin dapat mengurangi *job demands* yang berkaitan dengan tenaga dan aspek psikologi, kemudian memberikan efek pada keberhasilan kerja, dan memacu untuk terus belajar, serta mengembangkan diri secara mandiri. *Job resources* dikatakan dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karena dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan atau

berperan juga pada motivasi ekstrinsik karena menjadi instrumen dalam mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan.

b. *Personal resources*

personal resources adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan terfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya yang berdampak pada lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, pekerjaan dan kepuasan hidup. Alasannya adalah karena semakin tinggi *personal resources* seseorang, semakin besar rasa percaya diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang ingin dilakukan. Individu sangat termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka meningkatkan kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi.

Faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja menurut Bekker & Demerouti (2007), antara lain:

a. *Job Demands* (Tuntutan kerja)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor, yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

b. *Job Resources* (Sumber daya pekerjaan)

Keterlibatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yang berhubungan dengan fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai

media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.

c. *Personal Resources* (Sumber daya pribadi).

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

d. *Personality*

Kepribadian berhubungan erat dengan keterlibatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja

Ayu, Maarif & Sukmawati (2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah :

- a. Tuntutan pekerjaan adalah sebuah tekanan kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan ambiguitas peran yang dapat menyebabkan masalah tidur, kelelahan dan gangguan kesehatan.
- b. Sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, umpan balik kinerja, dan otonomi dapat memicu proses motivasi yang mengarah ke pekerjaan yang berhubungan dengan pembelajaran, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.
- c. Sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pada perasaan individu terhadap

kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya.

3. Aspek-aspek keterlibatan kerja

Menurut Bakker & Leiter (2010) menyebutkan ada 3 aspek dari keterlibatan kerja yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

a. Vigor

Vigor merupakan energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan. Ketika seorang karyawan memiliki *vigor* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja, ketekunan dan selalu memberikan usaha terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sebaliknya ketika *vigor* dari karyawan rendah, maka karyawan tersebut tidak akan memberikan usaha terbaiknya dan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya

b. Dedication

Dedication adalah perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Ketika karyawan sudah memiliki *dedication* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Pada saat dihadapkan dengan tugas/pekerjaan yang sulit, hal tersebut tidak akan membebani dirinya melainkan akan di jadikannya sebagai tantangan dalam setiap pekerjaan yang harus di selesaikannya. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki *dedication* yang rendah. Karyawan cenderung tidak antusias dan menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang membebani dirinya. Karena ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang sulit. Karyawan dengan *dedication* yang rendah

tidak akan menganggap hal tersebut sebagai sebuah tantangan melainkan sebagai sebuah pekerjaan yang berat dan sulit untuk diselesaikan.

c. *Absorption*

Absorption yaitu selalu konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan. Ketika seorang karyawan memiliki *absorption* yang tinggi, karyawan akan memberikan seluruh konsentrasi pada pekerjaannya. Karyawan akan mencintai pekerjaannya dan akan selalu terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun dia berada. Sebaliknya jika *absorption* yang dimiliki karyawan kecil, maka karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan juga tidak mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati dan sebisa mungkin tidak memikirkan tentang pekerjaannya.

Sedangkan menurut Schaufeli, dkk (2002) aspek- aspek keterlibatan kerja terdiri dari:

a. *Vigor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja,

keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.

a. *Dedication* mengarah pada keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

b. *Absorption* diartikan dimana dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Individu merasa ketika ia bekerja waktu terasa

berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Menurut Fadilla (2022) menyatakan bahwa ada tiga aspek pada work engagement:

- a. Aspek kognitif, menunjukkan pada keyakinan karyawan terhadap, organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan.
- b. Aspek emosional, menunjukkan bagaimana perasaan karyawan yang dapat bersifat positif atau negatif terhadap perusahaan.
- c. Aspek fisik, aspek perilaku dari keterlibatan kerja adalah bagian penambah nilai untuk organisasi atau perusahaan yang terdiri dari upaya yang sifatnya sukarela diberikan karyawan melalui pekerjaannya.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli maka pada penelitian ini, peneliti menggunakan aspek keterlibatan kerja menurut Bakker dan Leiter (2010) yaitu aspek *vigor* ditunjukkan dengan rasa semangat, *dedication* yang dicirikan dengan antusiasme, kebanggaan dan sanggup menghadapi tantangan, dan *absorption* ditunjukkan dengan rasa senang mengerjakan tugas.

C. Pengaruh Kebersyukuran terhadap Keterlibatan kerja pada Kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh

Keterlibatan kerja didefinisikan Schaufeli & Bakker (2011) sebagai kondisi mental karyawan yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan penghayatan penting dimiliki oleh karyawan Perusahaan Logistik X, termasuk kurir di Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh. Menurut

Bakker & Oerlemans (2016) karyawan yang *engaged*, memiliki energi dan resiliensi mental yang tinggi saat bekerja (*vigor*), antusias yang besar, dan menyukai tantangan (*dedication*), merasa senang dengan pekerjaannya hingga tidak terasa waktu berlalu begitu cepat (*absorption*). Ketika keterlibatan kerja rendah maka akan merugikan keberhasilan dari organisasi (Ram & Prabhakar, 2011). Ketika karyawan tidak *engaged* menurut May, Gilson & Harter (2004) maka akan menjadi pusat permasalahan, karena karyawan yang tidak *engaged* akan kehilangan komitmen dan motivasi dari dalam dirinya.

Permasalahan-permasalahan keterlibatan kerja pada karyawan yakni kurir di Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh. Berdasarkan deskripsi jawaban responden menunjukkan keterlibatan kerja yang rendah. Kurir memiliki semangat dan dedikasi yang rendah dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perilaku kurir ini memberikan dampak terhadap penilaian negatif dari konsumen terhadap perusahaan. Kurir kurang profesional dalam bekerja, dimana kurir mengeluh akan pekerjaan yang dilakukannya. Jika diperkenankan untuk mengganti profesi yang lebih baik, kurir akan mengganti dengan profesi yang lebih baik. Hal ini dikarenakan rendahnya kebersyukuran kurir atas kesempatan yang dimilikinya untuk mendapatkan pekerjaan. Karyawan dengan kebersyukuran rendah lebih memilih berhenti baik itu habis masa kontrak atau mengundurkan diri (Suryaningrum & Silvianita, 2018).

Individu dengan cara mengucapkan terimakasih, mengucap syukur dalam kehidupan sehari-hari, mensyukuri setiap peristiwa kehidupan dan dapat meningkatkan munculnya emosi positif dan menurunkan emosi negatif yang muncul dalam diri individu. Psikologi Positif memahami emosi akan memotivasi tindakan

seseorang. Semakin kuat suatu emosi tergugah maka semakin kuat pula dorongan bertindak terbangkitkan. Emosi positif adalah mekanisme internal pada manusia agar individu tersebut dapat mendekati situasi dan objek yang akan membawa dampak positif bagi dirinya. Salah satu konsep emosi positif ini ialah *gratitude* atau kebersyukuran (Arif, 2016).

McCullough Emmons, Kilpatrick, & Larson (2001) mendefinisikan syukur sebagai bentuk kebangkitan emosi yang disebabkan oleh perilaku moral. Dalam definisi ini, syukur di pandang sebagai emosi moral yang sama dengan empati, simpati, perasaan malu dan perasaan bersalah. Empati dan simpati timbul ketika seseorang memiliki kesempatan merespon terhadap musibah yang menimpa orang lain, rasa bersalah dan malu timbul ketika seseorang tidak melakukan kewajibannya sesuai standar, sedangkan bersyukur timbul ketika seseorang penerima sebuah kebaikan.

Karyawan menerima sesuatu dengan bersyukur dapat memberikan emosi positif selama dirinya mencari pengalaman hidup baik yang telah dilaluinya maupun yang sedang ditempuhnya. Individu yang bersyukur dapat menikmati apapun kondisinya dengan rasa senang dan puas (Wicaksono, 2013). Bentuk sederhana dari kebersyukuran digambarkan dengan karakteristik individu yang selalu berterimakasih atas apa yang diterimanya, tidak segan mengucapkan terima kasih atas kontribusi pihak lain atas kesejahteraan dirinya, selalu gembira, fisik dan psikis lebih sehat, ketenangan pikiran, serta mampu menjalin hubungan dengan orang lain yang semakin berkualitas (Emmons & McCulloch, 2003).

Karyawan yang merasa bersyukur atas kontribusi perusahaan, maka dirinya akan membalas jasa melalui keterlibatan kerja (Wibowo & Izzati, 2019). Karyawan

akan berdedikasi untuk mengembangkan kualitas pelayanan jasa logistic sesuai dengan taraf tingkat rasa syukur yang dimilikinya. Karyawan secara otomatis akan menerima segala situasi yang terjadi pada organisasi dan tetap berkontribusi demi kemajuan organisasi ketika dirinya memiliki kebersyukuran yang tinggi terhadap kesejahteraan dirinya yang diterima dari organisasi.

Kebersyukuran merupakan kecenderungan umum bagi setiap individu agar menyadari dan merespon dengan kebaikan yang diberikan oleh orang lain dalam pengalaman yang positif dan apa yang telah diperoleh oleh individu tersebut. Individu yang bersyukur juga akan merasa lebih baik atas kehidupan yang dimiliki, sehingga akan mendorong individu tersebut untuk melakukan tindakan prososial yang kemudian membuat individu enggan untuk melakukan hal-hal yang negatif atau merusak. (McCullough, Emmons, & Tsang, 2002). Menurut Emmons (2007) bersyukur bisa membuat seseorang lebih baik dan bijak, seseorang yang lebih bijaksana dapat menciptakan keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan dan tempat kerjanya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menunjukkan jawaban sementara yang masih membutuhkan pembuktian kebenarannya dari masalah yang hendak diteliti (Arikunto, 2019). Adapun yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Adanya pengaruh signifikan antara kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja pada kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh.

H₀ : Tidak ada pengaruh signifikan antara kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja pada kurir Perusahaan Logistik X Kota Banda Aceh

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas dapat disimpulkan jika H_a diterima dan H_o ditolak, maka semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki kurir menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja kurir. Sebaliknya jika H_a ditolak dan H_o diterima, maka semakin rendah kebersyukuran yang dimiliki kurir menunjukkan semakin rendah keterlibatan kerja kurir.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dapat diartikan sebagai gejala yang menjadi fokus penelitian. Variabel adalah properti dari sekelompok orang atau hal-hal yang berbeda diantara mereka dalam suatu kelompok (Sugiyono, 2015). Variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (X) : Kebersyukuran
2. Variabel terikat (Y) : Keterlibatan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2016) Variabel operatif adalah variabel yang dirumuskan atas dasar sifat-sifat variabel yang diamati. Definisi operasional variabel bebas dan variabel terikat adalah:

1. Kebersyukuran

Listiyandini, dkk (2015) mendefinisikan kebersyukuran sebagai perasaan berterima kasih, bahagia, serta apresiasi atas hal-hal yang diperoleh selama hidup, baik dari tuhan, manusia, makhluk lain, dan alam semesta yang kemudian mendorong seseorang untuk melakukan hal yang sama seperti yang ia dapatkan.

Peneliti akan mengukur kebersyukuran dengan menggunakan indikator dari teori yang dikemukakan oleh Listiyandini, dkk (2015) meliputi, menyadari kesenangan-kesenangan sederhana yang diperoleh dari Tuhan dan kehidupan, mengakui kebaikan tuhan untuk kehidupan kita, menyadari kesenangan sederhana

yang diperoleh dari orang lain, mengakui peran orang lain untuk kesejahteraan kita, memandang orang lain secara positif, merasa puas dengan hidupnya, merasa bahagia dengan keadaan dirinya, merasa bahagia dengan keberadaan orang lain, melakukan ibadah sebagai wujud syukur pada Tuhan, menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk terima kasih kepada hidup dan Tuhan, membantu orang lain sebagai wujud terima kasih, membalas kebaikan orang lain sebagai wujud apresiasi.

2. Keterlibatan Kerja

Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keadaan positif pada diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, kesejahteraan serta identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan.

Peneliti akan mengukur rasa syukur dengan menggunakan aspek-aspek dari teori yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) , meliputi *vigor*, *dedication*, *absorption*.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari beberapa individu berupa sekelompok yang mempunyai karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan menghasilkan suatu kesimpulan Populasi penelitian ini adalah keseluruhan kurir yang bekerja di lingkungan Perusahaan Logistik X Banda Aceh sebanyak 150 orang kurir berdasarkan hasil wawancara yang di dapat oleh Kapten Perusahaan Logistik X Banda Aceh.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik dari populasi yang akan diteliti secara seksama (Sugiyono, 2015). Sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili dan mencerminkan populasi tersebut. Peneliti menggunakan Total sampling karena jumlah sampel kurir Perusahaan Logistik X berjumlah 150 orang kurir.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2014). Menurut Noor (2014) metode pengumpulan data penelitian ini yaitu berupa skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasikan informasi yang diberikan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam suatu kuesioner. Subjek diminta untuk merespon sejumlah pertanyaan yang diajukan sesuai dengan keadaan dirinya.

Dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala kebersyukuran dan skala keterlibatan kerja, dengan jenis skala yang dipakai dalam penelitian ini yaitu jenis skala likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 jenis alternatif jawaban. Aitem dalam skala ini memiliki dua tipe, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Aitem disebut *favorable* apabila isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri dari atribut yang diukur (Azwar, 2010). Berikut rincian bobot penilaian aitem skala likert sebagai berikut :

Tabel 1.
Penetapan Skor Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

NO	Alternatif Jawaban	Nilai	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat tidak Setuju	1	4

Adapun indikator (*blue print*) dari variabel penelitian dapat digambarkan dalam tabel berikut :

1. Skala Kebersyukuran

Skala kebersyukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk diukur adalah dengan menggunakan indikator dari teori yang dikemukakan oleh Listiyandini, dkk (2015) meliputi, menyadari kesenangan-kesenangan sederhana yang diperoleh dari Tuhan dan kehidupan, mengakui kebaikan tuhan untuk kehidupan kita, menyadari kesenangan sederhana yang diperoleh dari orang lain, mengakui peran orang lain untuk kesejahteraan kita, memandang orang lain secara positif, merasa puas dengan hidupnya, merasa bahagia dengan keadaan dirinya, merasa bahagia dengan keberadaan orang lain, melakukan ibadah sebagai wujud syukur pada Tuhan, menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk terima kasih kepada hidup dan Tuhan, membantu orang lain sebagai wujud terima kasih, membalas kebaikan orang lain sebagai wujud apresiasi.

Skala ini sudah di uji validitas dan reliabilitasnya, hasil perhitungan reliabilitas model pengukuran mendapatkan nilai alpha (koefisien reliabilitas) sebesar $\alpha=0,8887$. Aitem dari skala kebersyukuran yang disusun dalam penelitian adalah 30 pernyataan, kemudian dibagi menjadi 12 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Tabel 2.
Kisi-kisi dimensi skala bersyukur Indonesia

Komponen	Jenis Bersyukur	Indikator	Item Final	
			Item Unfavorable	Item Favorable
Rasa apresiasi terhadap orang lain ataupun Tuhan dan kehidupan.	Transpersonal	Menyadari kesenangan-kesenangan sederhana yang diperoleh dari Tuhan dan kehidupan.	-	2
		Mengakui kebaikan Tuhan untuk kehidupan kita.	11	3
		Memandang kehidupan dan Tuhan secara positif.	5, 29, 12	1
	Personal	Menyadari kesenangan sederhana yang diperoleh dari orang lain.	-	6
		Mengakui peran orang lain untuk kesejahteraan kita.	7	-
		Memandang orang lain secara positif	13, 9	4
Total			7	5
Perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki.	Transpersonal	Merasa puas dengan hidupnya.	14, 15	16
		Merasa bahagia dengan keadaan dirinya.	19, 8, 18	20
	Personal	Merasa bahagia dengan keberadaan orang lain.	10	-
Total			6	2
Kecenderungan untuk bertindak sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki.	Transpersonal	Melakukan ibadah sebagai wujud syukur pada Tuhan.	22	23
		Menjalani aktivitas sebaik mungkin sebagai bentuk terima kasih kepada hidup dan Tuhan.	24	26, 17, 21
	Personal	Membantu orang lain sebagai wujud terima kasih.	28, 27	30
		Membalas kebaikan orang lain sebagai wujud apresiasi.	25	-
Total			5	5
Total Keseluruhan			18	12

Sumber: Listiyandini, R. A., Nathania, A., Syahniar, D., Sonia, L., & Nadya, R. (2015). Mengukur Rasa Syukur: Pengembangan Model Awal Skala Bersyukur Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 473-496.

2. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini untuk diukur adalah dengan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) meliputi *vigor*, *dedication*, *absorption*. Aitem dari skala *work engagement* yang

disusun dalam penelitian ini adalah 36 pernyataan, kemudian dibagi menjadi 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Tabel 3.
Blue Print Skala keterlibatan kerja (Y)

Aspek	Jumlah Pernyataan		Jumlah Aitem	Bobot (%)
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
<i>Vigor</i> (semangat)	6	6	12	33.3%
<i>Dedication</i> (dedikasi)	6	6	12	33.3%
<i>Absorption</i> (penghayatan)	6	6	12	33.3%
Total	18	18	36	100%

Tabel 4.
Blue Print Skala Keterlibatan Kerja (Y) Sebelum Uji Coba

Aspek	Jumlah Pernyataan		Jumlah Aitem	Bobot (%)
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
<i>Vigor</i> (semangat)	1, 4, 10, 19, 22, 36	7, 13, 16, 26, 30, 33	12	33.3%
<i>Dedication</i> (dedikasi)	2, 5, 11, 20, 23, 35	8, 14, 17, 27, 28, 31	12	33.3%
<i>Absorption</i> (penghayatan)	3, 6, 12, 21, 24, 34	9, 15, 18, 25, 29, 32	12	33.3%
Total	18	18	36	100%

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat tes atau instrumen pengukuran dikatakan dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian dilakukan dengan validitas isi, yakni validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *profesional judgment*, yaitu menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes

mencangkup keseluruhan kawasan isi subjek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2014).

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2013) reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan alat ukur, yang menyiratkan keakuratan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak reliabel karena perbedaan skor yang terjadi antar individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan dari pada faktor perbedaan yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Koefisien reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien alpha cronbach dengan bantuan aplikasi komputer *SPSS Version 23.00 for windows*. Skala penelitian ini dapat dikatakan reliabel bila memenuhi kriteria nilai *alpha cronbach* > 0.9 (Azwar, 2013).

F. Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji regresi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji yang bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dilakukan menurut metode uji *Kolmogorov smirnov Test* dengan bantuan alat komputer *SPSS Version 23.00 for Windows*. Kaidah yang digunakan untuk merundingkan normalitas distribusi data adalah bahwa data mengikuti distribusi normal jika signifikan $p > 0.05$, sebaliknya jika signifikan $p < 0.05$ maka data berdistribusi tidak normal (sugiyono, 2011).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas rasa syukur dan variabel terikat keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang linear atau tidak. Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear jika ditemukan penyimpangan. Dua variabel yang dikatakan mempunyai pengaruh yang linear apabila $p < 0.05$, tetapi jika $p > 0.05$ maka pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linear (Sugiyono, 2011). Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai pengaruh yang linear, peneliti akan menggunakan *Test for linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.00 for Windows*.

3. Uji Regresi

Uji regresi adalah analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel. Teknik regresi yang digunakan adalah teknik regresi sederhana, variabel yang diukur pada uji regresi adalah rasa syukur dan keterlibatan kerja. Tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan bantuan program *SPSS Version 23.00 for Windows*, dengan kriteria pengujian jika $p < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, jika $p > 0.05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima (Azwar, 2010).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, untuk mendapatkan tentang fenomena fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan. Peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengau pada sampel yang diinginkan. Peneliti memilih tempat penelitian di Perusahaan jasa logistik Perusahaan Logistik X Banda Aceh.

1. Profil Perusahaan Jasa Logistik Perusahaan Logistik X

Perusahaan Logistik X adalah layanan pengiriman yang disediakan oleh platform *e-commerce*. Layanan ini merupakan bagian dari upaya untuk memberikan pengalaman belanja online yang lebih mudah dan nyaman bagi para pengguna *e-commerce* di seluruh Indonesia. Melalui Perusahaan Logistik X, pengguna *e-commerce* dapat memesan produk dari berbagai toko online dan memilih opsi pengiriman yang disediakan oleh Perusahaan Logistik X. Perusahaan Logistik X menawarkan layanan pengiriman yang cepat, terpercaya dan terintegrasi dengan sistem pembayaran mudah, sehingga pengguna dapat membayar dan melacak pengiriman produk dengan mudah.

Perusahaan Logistik X juga menawarkan layanan pelacakan paket secara online, sehingga pengguna dapat memantau pergerakan produk mereka dari awal hingga akhir pengiriman. Selain itu, Perusahaan Logistik X juga menyediakan layanan pengiriman gratis untuk produk tertentu, serta layanan pengiriman kilat atau ekspres dengan biaya tambahan untuk pengiriman yang lebih cepat.

2. Visi, Misi Perusahaan Logistik X

a. Visi

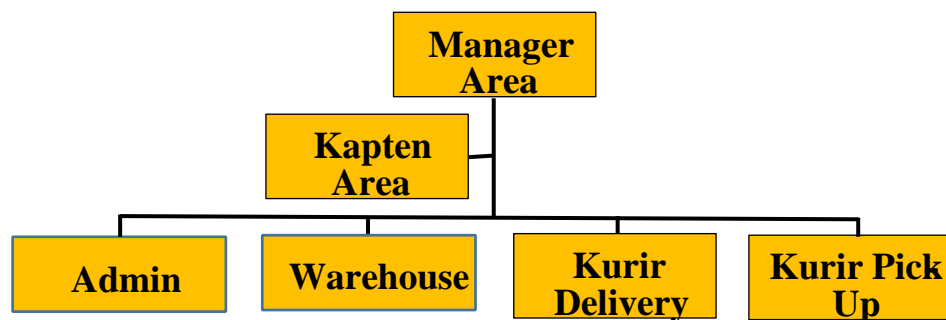
“Menjadi *mobile marketplace* nomor 1 di Indonesia”.

b. Misi

1. Menyediakan platform *e-commerce* yang mudah digunakan dan terpercaya bagi masyarakat di seluruh Asia Tenggara.
2. Memberikan layanan pelanggan yang ramah dan responsif untuk memberikan pengalaman belanja online yang terbaik.
3. Menawarkan harga yang terjangkau dan diskon menarik bagi pelanggan di seluruh Asia Tenggara.
4. Meningkatkan keterlibatan pelanggan melalui konten yang menarik dan interaktif.
5. Membangun ekosistem *e-commerce* yang berkelanjutan dengan menjalin kemitraan strategis dengan berbagai pihak, termasuk toko online, merek, dan mitra logistik.
6. Mengembangkan teknologi dan sistem manajemen logistik yang canggih untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan pengalaman belanja online yang lebih baik bagi pelanggan.

7. Menjaga integritas dan profesionalitas dalam setiap aspek bisnis, termasuk etika kerja, tanggung jawab sosial, dan lingkungan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan Logistik X



B. Persiapan Penelitian

Sebelum memulai penelitian, peneliti mempersiapkan secara matang segala sesuatu yang diperlukan agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian sampai proses penelitian.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada Perusahaan Logistik X kota Banda Aceh pada tanggal 26 Juli 2023. Surat izin penelitian dikeluarkan oleh fakultas psikologi Muhammadiyah Aceh pada tanggal 27 Juli 2023 dengan nomor surat 376/UM.M6/F/2023. Surat tersebut ditujukan kepada Manager Area Perusahaan Logistik X kota Banda Aceh.

2. Persiapan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur dengan skala *Likert*

yaitu skala kebersyukuran dan keterlibatan kerja. Adapun skala kebersyukuran disusun berdasarkan aspek-aspek Listiyandini, dkk (2015) yaitu rasa apresiasi terhadap orang lain atau pun Tuhan dan kehidupan, perasaan positif terhadap kehidupan yang dimiliki, kecenderungan untuk bertindak sebagai ekspresi dari perasaan positif dan apresiasi yang dimiliki yang terdiri dari 30 aitem, sedangkan skala keterlibatan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) kerja yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang terdiri dari 36 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian (*try out*) pada tanggal 05 Oktober 2023 menggunakan metode penyebaran skala menggunakan angket yang dibagikan secara langsung dan diawasi juga secara langsung oleh peneliti kepada 30 orang kurir Perusahaan Logistik X Banda Aceh.

Kemudian penelitian dilakukan pada tanggal 20 Oktober 2023, peneliti melakukan penyebaran skala menggunakan angket kepada 30 kuir Perusahaan Logistik X Banda Aceh dan diawasi langsung oleh peneliti.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji instrument

a. Uji Validitas

Peneliti melakukan uji coba (*try out*) kepada 30 orang kurir, peneliti melakukan uji validitas untuk mengetahui kelayakan pada suatu aitem, penelitian ini menggunakan validitas isi. Pengujian validitas menggunakan analisis rasional oleh ahli yang berpengalaman (*expert judgement*) yaitu dosen pembimbing. Setelah beberapa kali perbaikan untuk memperoleh aitem skala yang tepat dan jelas, serta

kesesuaian antara pernyataan dengan indikator, peneliti menyusun aitem skala dengan *blue print*.

b. Hasil Diskriminasi Aitem

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem yang gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0,30 dan aitem dalam penelitian di atas 0,30 dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya (Azwar, 2010). Hasil dari diskriminasi pada skala keterlibatan kerja setelah dianalisis uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Analisis Aitem Skala Keterlibatan Kerja Sebelum Aitem yang Tidak Valid Dibuang

Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Vigor</i> (semangat)	1, 4, 10, 19, 22 , 36	7, 13, 16, 26, 30 , 33	12
<i>Dedication</i> (dedikasi)	2, 5, 11 , 20, 23 , 35	8, 14, 17, 27, 28 , 31	12
<i>Absorption</i> (penghayatan)	3, 6, 12, 21, 24, 34	9, 15, 18, 25, 29, 32	12
Total	18	18	36

Ket: Nomor aitem yang dihitamkan adalah aitem yang tidak layak/gugur.

Sumber: Olah data *Spss Version 23.0 For Windows*

Berdasarkan hasil analisis, aitem valid serta layak pakai pada skala keterlibatan kerja sebanyak 23 aitem dan aitem yang gugur sebanyak 13 aitem dari 36 aitem. Kemudian hasil dari aitem yang tidak layak pakai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Hasil Analisis Aitem Skala Keterlibatan Kerja Setelah Aitem yang Tidak Valid Dibuang

Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Vigor</i> (semangat)	1, 4, 10, 36	7, 13, 16, 33	8
<i>Dedication</i> (dedikasi)	2, 5, 20, 35	8, 14, 17, 31	8
<i>Absorption</i> (penghayatan)	3, 6	9, 15, 18, 25, 29	7
Total	10	13	23

Sumber: Olah data *SPSS Version 23. For Windows*

Berdasarkan tabel di atas 23 aitem yang layak pakai akan digunakan untuk pengambilan data penelitian.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu alat ukur. Aitem dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama bila diuji beberapa kali pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Cronbach Alpha* dengan SPSS *Version 23.0 for Windows*. dimana uji reliabel bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh aitem pernyataan. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas

Sebelum aitem tidak layak pakai dibuang		
Variabel	Jumlah Aitem	<i>Cronbach Alpha</i>
Kebersyukuran	30	0,925
Setelah aitem tidak layak pakai dibuang		
Variabel	Jumlah Aitem	<i>Cronbach Alpha</i>
Kebersyukuran	26	0,935

Sumber: Olah data *Spss Version 23.0 For Windows*

Berdasarkan data pada tabel di atas nilai *Cronbach Alpha* pada skala keterlibatan kerja terdapat peningkatan setelah aitem tidak layak pakai dibuang. Pada skala kebersyukuran sebelum aitem tidak layak pakai dibuang, maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,925 dari 30 aitem dan setelah aitem tidak layak pakai dibuang diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,935 dari 26 aitem yang layak pakai pada skala penelitian.

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas

Sebelum aitem tidak layak pakai dibuang		
Variabel	Jumlah Aitem	<i>Cronbach Alpha</i>
Keterlibatan Kerja	36	0,838
Setelah aitem tidak layak pakai dibuang		
Variabel	Jumlah Aitem	<i>Cronbach Alpha</i>
Keterlibatan Kerja	23	0,910

Sumber: Olah data *Spss Version 23.0 For Windows*

Berdasarkan data pada tabel di atas nilai *Cronbach Alpha* pada skala keterlibatan kerja terdapat peningkatan setelah aitem tidak layak pakai dibuang. Pada skala keterlibatan kerja sebelum aitem tidak layak pakai dibuang, maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,838 dari 36 aitem dan setelah aitem tidak layak pakai dibuang diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,910 dari 23 aitem yang layak pakai pada skala penelitian.

2. Deskripsi Subjek Penelitian dan Data Penelitian

a. Deskripsi subjek penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah kurir yang bekerja di Perusahaan Logistik X Banda Aceh, berjumlah 150 kurir dari hasil wawancara yang dikumpulkan peneliti saat di lapangan. Skala yang awalnya akan didistribusikan kepada 150 orang kurir yang bekerja di Perusahaan Logistik X Banda Aceh, menjadi 60 orang kurir saja diakibat oleh turn over yang tinggi . Alasan pada penentuan sampel disebabkan ketersediaan subjek untuk menjadi sampel dalam penelitian serta keterbatasan waktu, tenaga peneliti dalam melakukan penelitian.

b. Deskripsi Data Penelitian

1) Kategori hasil skala kebersyukuran dan Keterlibatan Kerja

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Peneliti membagi kategori kebersyukuran dan keterlibatan kerja menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan SD dari variabel kebersyukuran dan keterlibatan kerja, yaitu:

Tabel 9.
Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Kebersyukuran dan Keterlibatan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kebersyukuran	30	64	112	87.47	15.542
Keterlibatan Kerja	30	45	86	67.53	9.020
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Olah data Version 23.0 For Windows

Selanjutnya kategori skor kebersyukuran dan keterlibatan kerja dilakukan proses pengkategorian dengan menggunakan norma sebagai berikut:

Tabel 10.
Norma Pengkategorian

No.	Tingkat/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (\bar{X} - 1.SD)$
2.	Sedang	$(\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$
3.	Tinggi	$(\bar{X} + 1.SD) \leq X$

Sumber: Olah data Version 23.0 For Windows

Berdasarkan norma standar pada tabel maka diketahui skor masing-masing kategori sebagai berikut:

Tabel 11.
Hasil Deskripsi Variabel Kebersyukuran

Tingkat/Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah	$X < 71,9$	8	27%
Sedang	$71,9 \leq X < 103$	18	60%
Tinggi	$X \leq 103$	4	13%
Total		30	100%

Sumber: Olah data Version 23.0 For Windows

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kebersyukuran di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 8 orang dengan presentase 27%, kategori sedang sebanyak 18 orang dengan presentase 60% dan kategori tinggi sebanyak 4 orang dengan presentase 13%. Dari 30 subjek kurir Perusahaan Logistik X Banda Aceh yang diteliti didapatkan 4 subjek memiliki kebersyukuran dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kebersyukuran sebagian besar kurir berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 60%. Selanjutnya dilakukan proses pengkategorian keterlibatan kerja dengan menggunakan norma sebagai berikut:

Tabel 12.
Hasil Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja

Tingkat/Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah	$X < 58,5$	4	13%
Sedang	$58,5 \leq X < 76,6$	22	73%
Tinggi	$X \leq 76,6$	4	13%
Total		30	100%

Sumber: Olah data Version 23.0 For Windows

Berdasarkan hasil deskripsi variabel keterlibatan kerja di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 4 orang dengan presentase 13%, kategori sedang sebanyak 22 orang dengan presentase 73% dan kategori tinggi sebanyak 4 orang dengan presentase 13%. Dari 30 subjek kurir Perusahaan Logistik X Banda Aceh yang diteliti didapatkan 4

subjek memiliki keterlibatan kerja dengan kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kebersyukuran sebagian besar kurir berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 73%.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk meninjau ada atau tidaknya data tersistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*, untuk melihat sebaran data suatu kelompok berdistribusi normal atau tidak. Persebaran data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai $p > 0,05$ dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13.
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7.19065970
Most Extreme	Absolute	.132
Differences	Positive	.120
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah data Version 23.0 For Windows

Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada tabel di atas diketahui nilai signifikansi $0,192 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. dan telah memenuhi salah satu syarat uji parametrik.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dari variabel Kebersyukuran sebagai variabel independen terhadap keterlibatan kerja sebagai variabel dependen. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas adalah jika $p < 0,05$ maka antar variabel memiliki hubungan linear, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka antar variabel tidak memiliki hubungan linear. Hasil dari uji linearitas pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 14.
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterlibatan Kerja * Kebersyukuran	Between Groups	(Combined)	1988.050	17	116.944	3.778	.012
		Linearity	860.005	1	860.005	27.786	.000
		Deviation from Linearity	1128.045	16	70.503	2.278	.077
Within Groups			371.417	12	30.951		
Total			2359.467	29			

Sumber: Olah data *Spss Version 23.0 For Windows*

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 27.786 dengan nilai signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$ yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kebersyukuran dan variabel Keterlibatan Kerja menunjukkan memenuhi uji asumsi.

c. Uji Regresi

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui banyaknya sumbangan atau pengaruh variabel independen Kebersyukuran terhadap variabel dependen Keterlibatan Kerja. Teknik uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hal tersebut dikarenakan saat uji normalitas kedua data berdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Teknik regresi linear sederhana memiliki kaidah apabila nilai signifikansi $p < 0,01$ maka ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel penelitian. Berikut hasil uji regresi dalam tabel di bawah ini:

Tabel 15.
Hasil Uji Regresi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.604 ^a	.364	.342	7.318	.364	16.059	1	28	.000

a. Predictors: (Constant), Kebersyukuran
Sumber: Hasil Olah Data SPSS *Version 23.0*

Berdasarkan tabel hasil uji regresi di atas, dapat dilihat bahwa Kebersyukuran berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja. Hal ini dilihat dari nilai R Square sebesar 0,364 dengan nilai $F = 16.059$ dan nilai $p 0,000$ lebih kecil dari 0,05 yang artinya

Kebersyukuran sebagai variabel independen mempengaruhi Keterlibatan Kerja sebagai variabel dependen sebesar 36,4% sedangkan 63.6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

d. Uji Beda *One Way Anova*

Uji beda *One Way Anova* merupakan salah satu pengujian statistika untuk mengukur perbedaan rata-rata (mean) pada dua kelompok data dan bagaimana hubungannya (Azwar, 2013). Peneliti menggunakan uji beda *One Way Anova* untuk mengetahui perbedaan kebersyukuran dan keterlibatan kerja ditinjau dari masa kerja kurir. Dalam uji beda *One Way Anova* ini peneliti menggunakan SPSS *Version 23.0 for Windows*, dengan nilai signifikan $p < 0.05$ maka nilai t terhitung signifikan, sebaliknya jika nilai signifikan $p > 0.05$ maka nilai t tidak terhitung signifikan.

Tabel 16.
Hasil Uji Beda *One Way Anova* Kebersyukuran
ANOVA

Kebersyukuran

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	992.069	2	496.035	2.227	.127
Within Groups	6013.397	27	222.718		
Total	7005.467	29			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS *Version 23.0*

Berdasarkan hasil uji beda pada tabel di atas, dapat diperoleh nilai signifikan p sebesar 0.127 atau lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kebersyukuran dilihat dari masa kerja kurir.

Tabel 17.
Hasil Uji Beda *One Way Anova* Keterlibatan Kerja
ANOVA

Keterlibatan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	169.467	2	84.733	1.045	.366
Within Groups	2190.000	27	81.111		
Total	2359.467	29			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS *Version 23.0*

Berdasarkan hasil uji beda pada tabel di atas, dapat diperoleh nilai signifikan p sebesar 0.366 atau lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara keterlibatan kerja dilihat dari masa kerja kurir.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja pada kurir Perusahaan Logistik X kota Banda Aceh. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa ada pengaruh kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja, yang artinya hipotesis yang diajukan diterima, yaitu hipotesis H_a dan H_o ditolak. Hal ini sesuai dengan hasil statistik yaitu nilai *R square* 0,364 dengan $F = 16.059$ sig 0.000 yang artinya kebersyukuran sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu 36,4%. Hasil uji regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kebersyukuran sebesar 36,4% dan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stres kerja (Yanuar, 2019), komitmen organisasi (Lutfia, 2016), *subjective well-being* (Shaleh, 2016).

Berdasarkan analisis deskriptif secara empirik, hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kebersyukuran dari 30 subjek penelitian, terdapat 8 subjek (27%) memiliki kebersyukuran dengan kategori rendah, 18 subjek (60%) memiliki kebersyukuran dengan kategori sedang, kemudian memiliki 4 subjek (13%) memiliki kebersyukuran dengan kategori tinggi. Sebagian besar subjek memiliki kebersyukuran yang tergolong sedang yang dapat dilihat dari kategori yang tergolong sedang dengan jumlah 18 subjek dengan presentase 60%.

Kebersyukuran merupakan variabel yang memberikan kontribusi positif terhadap keterlibatan kerja kerja. Semakin tinggi tingkat kebersyukuran yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja yang dimilikinya, begitu pula sebaliknya semakin rendah kebersyukuran yang dimiliki seseorang maka semakin rendah pula keterlibatan kerja yang dimilikinya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Hafiz dan Kurniawan (2018) dengan judul Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dari kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja pegawai.

Kebersyukuran adalah salah satu sumber spiritual, dan eksistensinya di tempat kerja meningkatkan semangat, memberikan kondisi mental yang baik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kehidupan pribadi seseorang dan organisasi tempat mereka bekerja (Yogatama, Widyarini, 2015). Adanya pengaruh kebersyukuran terhadap keterlibatan kerja berarti mempunyai makna bahwa setiap dari aspek kebersyukuran akan memberikan kontribusi terhadap keterlibatan kerja pada kurir yang bekerja.

Berdasarkan data pada penelitian ini menunjukkan rata-rata kurir memiliki kebersyukuran kategori sedang sebanyak 18 kurir dan pada kategori tinggi sebanyak 4 kurir dan kategori rendah sebanyak 8 kurir. Selanjutnya keterlibatan kerja menunjukkan posisi yang sama dimana rata-rata kurir memiliki keterlibatan kerja pada kategori sedang sebanyak 22 kurir kategori tinggi 4 kurir dan kategori rendah sebanyak 4 kurir. Data ini membuktikan adanya pengaruh positif terhadap kebersyukuran dan keterlibatan kerja kurir Perusahaan Logistik X Banda Aceh. Penelitian (Pratama, Prahara, & Arum 2022) juga membuktikan hal yang sama yaitu kebersyukuran mempengaruhi keterlibatan kerja, sehingga semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki maka keterlibatan kerja juga ikut meningkat.

Kurir yang memiliki kebersyukuran akan memperlihatkan tindakan positif pada sesamanya, saling menghormati, memiliki kepedulian bersama serta senang saat menjalani pekerjaannya. Kebersyukuran yang telah mereka terima dari perusahaan dan memiliki peningkatan hubungan yang terjalin dengan baik diantara teman sesama kurir demi meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kurir akan cenderung mengambil setiap tindakan dengan positif, yaitu dengan menunjukkan keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan mereka. Kebersyukuran akan memotivasi kurir untuk meningkatkan dedikasi mereka terhadap perusahaan sehingga terlaksananya keterlibatan kerja yang tinggi (Ghaisani, Ashal & Ridha 2022).

Sikap dari individu yang memiliki kebersyukuran tinggi mereka akan merasa lebih bahagia serta memiliki rasa terima kasih atas pekerjaan dan pencapaian yang didapatkannya. Sehingga mereka akan mau dan berupaya untuk bertahan dipekerjaannya. Sebaliknya individu yang kebersyukuran rendah maka kurang

memiliki keinginan serta usaha untuk menjadi individu yang lebih baik lagi dan akan cenderung terpaksa saat melakukan pekerjaan yang sudah diembani oleh mereka (Tanti, Prahara 2019).

Tingkat variabel kebersyukuran dan keterlibatan kerja kurir Perusahaan Logistik X kota Banda Aceh secara umum baik, dilihat dari jumlah para kurir yang memiliki perilaku tersebut. Namun kendati demikian masih ada kurir dengan kategori rendah akibat berpandangan tidak mempunyai harapan baik dalam hal menghadapi tantangan yang datang dan lebih memilih untuk menghindar daripada menyelesaikan masalah yang ada. Seharusnya masalah ini bisa menjadi penilaian bagi perusahaan untuk memotivasi kurir dalam menghadapi kesulitan pekerjaannya. Perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada kurir yang memiliki kinerja yang baik agar mampu menunjang karirnya dan membuat kurir lebih semangat lagi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil uji beda *One Way Anova* kebersyukuran diperoleh nilai signifikan p sebesar 0.127 berarti nilai p lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kebersyukuran dilihat dari masa kerja kurir. Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayudahlya & Kusumaningrum (2019) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan kebersyukuran dilihat dari masa kerja.

Kemudian berdasarkan hasil uji beda *One Way Anova* keterlibatan kerja diperoleh nilai signifikan p sebesar 0.366 berarti nilai p lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keterlibatan kerja dilihat dari masa kerja kurir. Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handini,

Haryoko & Yulianto (2014) yang mana hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan keterikatan kerja dilihat dari masa kerja kurir.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini masih jauh dari kata sempurna, dimana hasil dari penelitian ini masih didasari pada data. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana hasilnya akan ditunjukkan dengan melihat data. Saat proses penelitian sedang berlangsung banyak kurir yang keluar dan menyebabkan terjadinya *turnover*. *Turnover* adalah keadaan atau kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela dan memilih mencari pekerjaan lain (Yuda & Ardana 2017). Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Penyebabnya lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan yang dilakukan tidak cocok dengan arah karirnya atau ada gaji yang lebih terjamin di perusahaan lain (Nasir, Hasan, Syahnur 2022).

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kebersyukuran dan keterlibatan kerja pada kurir Perusahaan Logistik X kota Banda Aceh. Kebersyukuran memiliki pengaruh positif yang cukup kuat dengan keterlibatan kerja kurir. Jadi, semakin tinggi kebersyukuran kurir akan semakin tinggi juga keterlibatan kerja kurir. Sebaliknya, semakin rendah kebersyukuran yang dimiliki kurir maka keterlibatan kerjanya juga akan rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada kurir shopee *express* kota Banda Aceh, hal ini dapat dilihat dari nilai *R Square* 0.364 dengan nilai $F = 16.059$ dengan nilai sig. 0.000 artinya kebersyukuran memiliki pengaruh sebesar 36.4% terhadap keterlibatan kerja dan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang didapat, terdapat beberapa saran dari peneli sebagai berikut:

1. Bagi kurir Perusahaan Logistik X

Bagi kurir Perusahaan Logistik X peneliti menyarankan untuk selalu merasa bersyukur dengan pekerjaan yang telah didapatkan, karena di luar sana masih banyak orang-orang yang sulit mendapatkan pekerjaan. Mempertahankan dan selalu bersyukur kepada tuhan masih diberikan pekerjaan. Dengan kebersyukuran yang dimiliki oleh kurir diharapkan kurir memiliki keterlibatan kerja yang baik pula untuk meningkatkan probabilitas perusahaan menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Perusahaan Logistik X

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kebersyukuran kurir contohnya dengan meningkatkan keterlibatan kerja antar sesama kurir dan memberikan apresiasi dan reward atas kontribusi yang telah dilakukan oleh kurir, terutama kurir yang telah bekerja dengan giat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini agar mendapatkan data yang lebih detail juga bisa menambahkan variabel lainnya misal stress kerja, komitmen organisasi, *subjective well-being* atau faktor-faktor lainnya. Disarankan melakukan penelitian dengan subjek yang berbeda agar dapat dibandingkan dengan penelitian ini.

Lampiran 1

SKALA TRY OUT KETERLIBATAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				
2.	Saya memandang pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna.				
3.	Waktu terasa cepat ketika saya bekerja				
4.	Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat.				
5.	Saya antusias dengan pekerjaan yang dilakukan.				
6.	Saat bekerja saya seakan lupa hal lain yang ada disekitar saya.				
7.	Di tempat kerja saya merasa kurang berenergi.				
8.	Saya memandang pekerjaan saya biasa saja tidak ada yang istimewa.				
9.	Waktu terasa lama ketika saya bekerja.				
10.	Saat bangun di pagi hari, saya bersemangat untuk pergi bekerja.				
11.	Pekerjaan ini menginspirasi saya				
12.	Saya merasa senang ketika bekerja secara terus menerus.				
13.	Saya merasa kurang semangat saat bekerja.				
14.	Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
15.	Saat bekerja saya memerhatikan hal yang ada disekitar saya.				
16.	Saya merasa lesu bangun di pagi hari karena harus pergi bekerja.				
17.	Pekerjaan ini tidak menginspirasi saya.				
18.	Saya tidak senang apabila bekerja terus menerus.				
19.	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama.				
20.	Saya bangga pada pekerjaan ini				
21.	Saya tenggelam dalam pekerjaan ini.				
22.	Saya merasa tangguh secara mental dengan pekerjaan ini.				
23.	Bagi saya pekerjaan ini menantang.				
24.	Saya menikmati pekerjaan ini.				
25.	Saya tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan ini.				
26.	Saya tidak bisa bekerja untuk waktu yang sangat lama.				
27.	Saya merasa pekerjaan ini tidak spesial untuk saya.				
28.	Bagi saya pekerjaan ini tidak ada tantangannya.				
29.	Saya tidak menikmati pekerjaan ini.				
30.	Saya merasa lemah secara mental dengan pekerjaan ini.				
31.	Pada saat hari libur saya tidak merindukan pekerjaan ini.				
32.	Saya sangat ingin melepaskan diri dari pekerjaan ini.				
33.	Saya akan keluar dari tempat kerja saat ada sesuatu yang terjadi di luar kehendak saya.				
34.	Saya merasa tidak dapat melepaskan diri dari pekerjaan ini.				
35.	Pada saat libur saya merindukan pekerjaan ini.				
36.	Saya tetap bertahan di tempat kerja, bahkan ketika sesuatu terjadi di luar kehendak saya.				

DATA TABULASI TRY OUT KETERLIBATAN KERJA

Subjek	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	Total	
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	1	2	4	1	3	1	4	4	3	4	120	
2	3	4	3	4	3	1	4	1	1	2	4	4	2	4	1	1	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	91	
3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	2	110	
4	4	4	2	3	3	1	1	2	1	1	4	3	2	3	1	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	1	3	1	1	1	4	1	2	88	
5	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	1	4	2	3	4	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	83	
6	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	1	3	98	
7	3	3	3	3	4	4	2	3	1	3	4	3	4	3	1	1	3	2	3	3	3	1	2	4	1	4	2	3	1	3	1	4	1	4	1	4	95	
8	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	1	3	3	4	2	1	1	3	4	2	3	103	
9	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	4	4	2	2	1	4	4	3	2	3	4	2	2	1	4	2	4	2	1	100	
10	3	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	1	2	1	4	3	2	3	3	1	99	
11	3	1	3	3	4	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	4	4	2	2	4	2	4	3	2	3	2	1	1	4	3	4	2	89	
12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	2	3	1	4	4	3	119	
13	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	3	1	3	2	4	3	3	3	113	
14	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	4	3	92	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	128	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	4	2	4	4	4	3	4	4	127	
17	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	128	
18	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	1	4	3	123
19	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	107
20	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	2	3	103	
21	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	1	2	4	2	2	110	
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	124
23	3	2	3	3	3	1	1	4	2	4	4	2	1	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	2	4	1	2	90	
24	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	3	1	3	3	104	
25	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	4	3	2	1	4	1	3	3	2	4	3	2	3	3	3	99	
26	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	4	2	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	3	4	1	3	2	4	3	102	
27	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	1	4	1	3	2	3	1	1	3	3	4	2	101	
28	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	3	95	
29	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	106	
30	3	2	3	2	3	2	2	4	1	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	1	3	1	1	2	3	3	3	96	

Lampiran 3

HASIL ANALISIS UJI RELIABILITAS VARIABEL KETERLIBATAN KERJA

1. Hasil try out sebelum buang aitem

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	101,43	161,564	,434	,833
P02	101,53	158,809	,422	,832
P03	101,57	161,289	,291	,835
P04	101,47	162,051	,308	,835
P05	101,47	159,154	,504	,831
P06	102,20	150,786	,618	,825
P07	101,83	154,902	,460	,830
P08	101,73	153,995	,557	,828
P09	102,20	147,752	,697	,822
P10	101,50	154,810	,563	,828
P11	101,87	176,051	-,377	,854
P12	101,70	163,114	,167	,838
P13	101,63	150,861	,666	,824
P14	101,73	154,616	,481	,829
P15	101,87	145,637	,701	,820
P16	102,13	149,499	,706	,822
P17	101,50	159,293	,457	,832
P18	101,63	155,482	,481	,830
P19	101,80	166,855	-,035	,846
P20	101,67	161,333	,290	,835
P21	101,53	160,189	,283	,835
P22	102,03	165,275	,059	,840

P23	101,70	162,493	,199	,837
P24	101,67	165,471	,047	,841
P25	102,00	156,345	,333	,834
P26	101,77	162,599	,158	,838
P27	102,33	165,885	,007	,843
P28	102,03	165,689	,008	,844
P29	102,07	149,789	,703	,823
P30	102,40	169,628	-,148	,846
P31	102,47	149,982	,529	,827
P32	102,37	158,792	,229	,838
P33	102,10	156,852	,388	,832
P34	101,97	166,171	-,016	,846
P35	101,90	153,403	,455	,830
P36	102,03	155,344	,507	,829

2. Hasil try out sesudah buang aitem

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	64,63	141,757	,372	,909
P02	64,73	138,616	,414	,908
P03	64,77	138,323	,441	,908
P04	64,67	140,575	,376	,909
P05	64,67	139,609	,446	,908
P06	65,40	129,972	,665	,903
P07	65,03	133,137	,537	,906
P08	64,93	135,168	,497	,907
P09	65,40	126,248	,782	,900
P10	64,70	135,803	,506	,906

P13	64,83	131,592	,640	,903
P14	64,93	135,444	,440	,908
P15	65,07	124,685	,762	,900
P16	65,33	128,920	,749	,901
P17	64,70	139,528	,417	,908
P18	64,83	136,075	,446	,908
P20	64,87	140,464	,312	,910
P25	65,20	136,648	,313	,912
P29	65,27	127,789	,815	,899
P31	65,67	128,023	,613	,904
P33	65,30	133,597	,529	,906
P35	65,10	132,921	,474	,908
P36	65,23	135,151	,512	,906

Lampiran 4

**SKALA PENELITIAN KEBERSYUKURAN DAN
KETERLIBATAN KERJA**

Asalammualaikum Wr.Wb.

Saya Mauliyati Poenna mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh saat ini sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S-1). Isilah skala ini sesuai dengan pendapat dan kondisi yang saudara/I rasakan. Semua informasi data yang diterima akan dijaga kerahasiannya

Untuk itu saya mohon bantuan kepada saudara\I untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut. Atas perhatian dan kesedian yang saudara/I berikan, saya ucapkan terima kasih.

DATA DIRI RESPONDEN

Inisial :
Masa kerja :

INSTRUKSI

Berikut ini, Anda akan diberikan pernyataan yang sesuai dengan situasi sehari-hari. Pada setiap pernyataan, Anda diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban dengan ketentuan:

- SS = Sangat Setuju, jika pernyataan tersebut Sangat Sesuai dengan diri Anda
S = Setuju, jika pernyataan tersebut Sesuai dengan diri Anda
TS = Tidak Setuju, jika pernyataan tersebut Tidak Sesuai dengan diri anda
STS = Sangat Tidak Setuju, jika pernyataan tersebut Sangat Tidak Sesuai dengan diri anda.

Contoh :

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya adalah orang yang menghargai orang lain		✓		

Skala 1

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika keinginan saya belum diwujudkan oleh Tuhan, saya tetap yakin bahwa itulah yang terbaik dari-Nya.				
2.	Saya merasa beruntung telah dilahirkan di dunia ini.				
3.	Kesehatan yang saya miliki berasal dari Tuhan.				
4.	Saya merasa dicintai oleh orang-orang di sekitar saya.				
5.	Saya berpikir bahwa kesulitan dalam hidup ini akan membuat saya terpuruk.				
6.	Ketika memandang wajah anggota keluarga, saya menyadari betapa berharganya memiliki mereka.				
7.	Kebaikan yang diberikan orang lain tidak terlalu berperan dalam kehidupan saya.				
8.	Saya merasa jenuh menjalani rutinitas sehari-hari.				
9.	Keluarga saya tidak terlalu peduli dengan keberadaan saya.				
10.	Saya kesepian walaupun dikelilingi oleh teman-teman saya.				
11.	Tuhan tidak terlalu berperan dalam keberhasilan yang saya raih.				
12.	Saya ragu Tuhan akan memberikan kebahagiaan kepada saya.				
13.	Ketika sedang dalam kesulitan, saya merasa tidak ada seorangpun yang membantu saya.				
14.	Saya tidak puas dengan apa yang sudah saya peroleh.				
15.	Saya tidak puas dengan keadaan saya saat ini.				
16.	Saya merasa sudah memiliki segala hal positif dalam hidup.				
17.	Kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan saya manfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar.				
18.	Kekurangan yang saya miliki membuat saya kesal.				
19.	Saya sedih dengan keadaan diri saya.				
20.	Saya lebih sering merasakan kebahagiaan daripada kesedihan dalam hidup				
21.	Saya bekerja sebaik mungkin karena tidak semua orang memiliki kesempatan untuk bekerja.				
22.	Saya beribadah hanya setelah keinginan saya terwujud.				
23.	Ketika saya menerima suatu karunia, saya langsung mengucapkan pujian kepada Tuhan.				
24.	Saya beraktivitas dengan giat hanya untuk mencapai ambisi saya.				

25.	Saya merasa tidak wajib untuk membalas pertolongan orang lain karena sudah sewajarnya saya mendapatkan bantuan ketika kesulitan.				
26.	Salah satu bentuk terima kasih saya kepada Tuhan adalah dengan melakukan segala hal dengan sepenuh hati.				
27.	Saya berpikir dua kali untuk membantu orang lain karena saya merasa diri sendiri juga masih membutuhkan bantuan.				
28.	Saya merasa tidak perlu beramal karena masih banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi.				
29.	Saya merasa Tuhan tidak adil terhadap saya.				
30.	Karena saya merasa hidup berkecukupan, saya patut membantu orang lain yang kurang mampu.				

Skala II

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi.				
2.	Saya memandang pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna.				
3.	Waktu terasa cepat ketika saya bekerja				
4.	Pada saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat.				
5.	Saya antusias dengan pekerjaan yang dilakukan.				
6.	Saat bekerja saya seakan lupa hal lain yang ada disekitar saya.				
7.	Di tempat kerja saya merasa kurang berenergi.				
8.	Saya memandang pekerjaan saya biasa saja tidak ada yang istimewa.				
9.	Waktu terasa lama ketika saya bekerja.				
10.	Saat bangun di pagi hari, saya bersemangat untuk pergi bekerja.				
11.	Saya merasa kurang semangat saat bekerja.				
12.	Saya acuh tak acuh dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
13.	Saat bekerja saya memerhatikan hal yang ada disekitar saya.				
14.	Saya merasa lesu bangun di pagi hari karena harus pergi bekerja.				
15.	Pekerjaan ini tidak menginspirasi saya.				
16.	Saya tidak senang apabila bekerja terus menerus.				
17.	Saya bangga pada pekerjaan ini				
18.	Saya tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan ini.				

19.	Saya tidak menikmati pekerjaan ini.				
20.	Pada saat hari libur saya tidak merindukan pekerjaan ini.				
21.	Saya akan keluar dari tempat kerja saat ada sesuatu yang terjadi di luar kehendak saya.				
22.	Pada saat libur saya merindukan pekerjaan ini.				
23.	Saya tetap bertahan di tempat kerja, bahkan ketika sesuatu terjadi di luar kehendak saya.				

TABULASI DATA PENELITIAN KEBERSYUKURAN

Identitas Responden			Aitem																															
Responden	Inisial	Masa Bekerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
1	RA	3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	95	
2	Jim	2 tahun	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	65	
3	Zaifil	2 tahun	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	71	
4	AM	2 tahun	4	4	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	68	
5	S	2 bulan	3	3	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	4	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	65	
6	Herry G	1 tahun	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	78	
7	DP	1 tahun	3	4	4	4	3	4	1	1	4	2	3	3	1	1	1	2	3	1	1	2	4	3	2	1	3	2	1	3	1	2	70	
8	Oya	1 tahun	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	4	2	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	72	
9	AR	1 tahun	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	1	4	1	3	2	4	2	3	1	3	1	2	2	78	
10	UA	3 bulan	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	4	1	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	1	2	70	
11	T. M	7 Bulan	2	2	3	2	1	2	2	4	3	2	1	4	1	1	1	2	1	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	1	2	2	65	
12	A	1 tahun	2	2	4	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	72
13	S	2 tahun	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	99	
14	G	13 bulan	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	105	
15	JSP	1 tahun	4	4	4	4	3	4	1	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	97	
16	Maop	1 tahun	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	87	
17	Lt	6 bulan	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	98	
18	M. E	6 bulan	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	112	
19	D. I	5 bulan	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	97	
20	Rahmayadi	6 bulan	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	2	1	3	4	2	4	1	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	93	
21	MZ	3 bulan	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	106	
22	S. M	2 bulan	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	101	
23	F	7 bulan	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	95	
24	LM	5 bulan	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	105	
25	N	2 bulan	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	101	
26	CF	3 bulan	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	99	
27	T	1 tahun	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	97	
28	R	2 bulan	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	3	102	
29	A. F	3 tahun	3	2	2	4	2	2	1	2	4	1	2	1	2	1	2	4	4	2	1	3	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	64	
30	Z	3 tahun	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	1	4	1	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	97	

TABULASI DATA PENELITIAN KETERLIBATAN KERJA

Identitas Responden			Aitem																							
Responden	Inisial	Masa Bekerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Total
1	RA	3 tahun	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	83
2	Jim	2 tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	63
3	Zaifil	2 tahun	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	63
4	AM	2 tahun	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	2	1	1	4	61
5	S	2 bulan	4	3	4	3	4	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	4	3	1	1	1	4	4	58
6	Herry G	1 tahun	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	68
7	DP	1 tahun	4	4	4	2	1	4	1	1	4	3	1	1	2	4	2	3	4	3	1	3	2	4	4	62
8	Oya	1 tahun	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1	1	66
9	AR	1 tahun	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	64
10	UA	3 bulan	3	3	4	4	3	3	1	1	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	2	1	3	4	4	65
11	T. M	7 Bulan	1	2	3	2	3	4	1	1	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	1	51
12	A	1 tahun	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	69
13	S	2 tahun	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	74
14	G	13 bulan	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	78
15	JSP	1 tahun	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	60
16	Maop	1 tahun	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	45
17	Lt	6 bulan	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	76
18	M. E	6 bulan	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	74
19	D. I	5 bulan	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	74
20	Rahmayadi	6 bulan	2	1	4	2	2	4	2	3	1	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	67
21	MZ	3 bulan	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	66
22	S. M	2 bulan	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	79
23	F	7 bulan	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	74
24	LM	5 bulan	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	68
25	N	2 bulan	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	75
26	CF	3 bulan	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	67
27	T	1 tahun	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	72
28	R	2 bulan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	86
29	A. F	3 tahun	4	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2	1	3	1	2	1	4	2	1	3	1	3	2	57
30	Z	3 tahun	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	1	1	1	4	61

Lampiran 7

HASIL DESKRIPSI STATISTIK**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kebersyukuran	30	64	112	87.47	15.542
Keterlibatan Kerja	30	45	86	67.53	9.020
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 8

UJI NORMALITAS – KOLMOGOROV SMIRNOV**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.19065970
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.120
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.192 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 9

HASIL UJI LINEARITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterlibatan Kerja * Kebersyukuran	Between Groups	(Combined) Linearity	1988.050	17	116.944	3.778	.012
		Deviation from Linearity	860.005	1	860.005	27.786	.000
			1128.045	16	70.503	2.278	.077
Within Groups			371.417	12	30.951		
Total			2359.467	29			

Lampiran 10

HASIL UJI REGRESI**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.604 ^a	.364	.342	7.318	.364	16.059	1	28	.000

a. Predictors: (Constant), Kebersyukuran

Lampiran 11

UJI *T-test* KEBERSYUKURAN DAN KETERLIBATAN KERJA**ANOVA**

Kebersyukuran

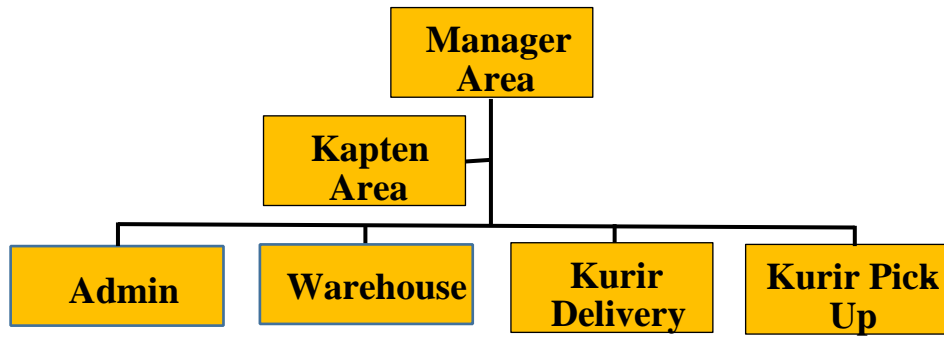
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	992.069	2	496.035	2.227	.127
Within Groups	6013.397	27	222.718		
Total	7005.467	29			

ANOVA

Keterlibatan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	169.467	2	84.733	1.045	.366
Within Groups	2190.000	27	81.111		
Total	2359.467	29			

Lampiran 12

STRUKTUR ORGANISASI



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 067/UM.M6/KEP/F/2023

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dianggap perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A
Sukri Karim, M.Si
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Mauliyati Poenna
NPM : 1809110058
Prodi : Psikologi
Judul : Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Keterlibatan Kerja pada Kurir Shopee Express Kota Banda Aceh
- Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 07 Sya'ban 14444 H
27 Februari 2023 M



Barmawi, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 376/UM.M₆/F/2023
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

**Kepada Yth,
Shopee Express Kota Banda Aceh
Di -
Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 26 Juli 2023, atas nama :

Nama : Mauliyati Poenna
NPM : 1809110058
Semester : X (sepuluh)
Judul Skripsi : Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Kurir
Shopee Express Banda Aceh.

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 09 Muharram 1445 H
27 Juli 2023 M

Wakil Dekan,



Sukri Karim, S.Psi., M.Si
NIK: 19850423 201312 1 001



**SPX EXPRESS
CABANG BANDA ACEH**

Alamat : Jl. Kebun Raja No.31, Doi, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 24415

SURAT KETERANGAN

No. 006/SPX-BNA/PMHS/2023

Perihal : Balasan Izin Penelitian

Banda Aceh, 21 September 2023

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Aceh

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Menerangkan bahwa nama yang tertera di bawah ini :

Nama : Mauliyati Poenna

NPM : 1809110058

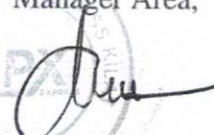
Semester : X (Sepuluh)

Judul Skripsi : Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Kurir Shopee
Express Banda Aceh.

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami semata-mata untuk keperluan skripsi dengan syarat harus menyamakan nama perusahaan agar tidak menjadi masalah di kemudian hari. Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 21 September 2023

Manager Area,



Aep Syaipullah



BIODATA PENULIS**A. Penulis**

Nama : Mauliyati Poenna
Tempat, tanggal lahir : Banda Aceh, 25 Juli 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Email : poennamauliyati@gmail.com
Pekerjaan : Mahasiswi

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Alm. Suhermansyah
Pekerjaan : Pensiunan
Nama Ibu : Hafniati
Pekerjaan : Pensiunan
Alamat : Jl. T. Iskandar Gampong Pango Deah Kec. Ulee
Kareng, Banda Aceh.

C. Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri 66 Banda Aceh (2007 – 2012)
SMP : SMP Negeri 10 Banda Aceh (2012 – 2015)
SMA : SMA Negeri 08 Banda Aceh (2015 – 2018)

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan
seperlunya.

Banda Aceh, 17 November 2023



Mauliyati Poenna