HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DAN *RELIGIUSITAS* DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Mochammad Saiful Bachri

(J71215123)

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul Hubungan Keterlibatan Kerja dan *Religiusitas* dengan Kesejahteraan Subjektif. Merupakan karya asli yang ditujukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 08 Oktober 2019

Mochammaad Saiful Bachri

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Keterlibatan Kerja dan *Religiusitas* Dengan Kesejahteraan Subjektif

Oleh:

Mochammad Saiful Bachri

NIM. J71215123

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 08 Oktober 2019

Dosen Pembimbing

Nailatin Fauziyah, S.Psi,M.Si

NIP. 197406122007102006

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DAN *RELIGIUSITAS* DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF

Yang disusun oleh:

Mochammad Saiful Bachri
J71215123

Telah dipertahankan didepan tim penguji pada tanggal 08 Oktober 2019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi Dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip. 197209271996032002

Susunan tim penguji:
Penguji 1/Pembimbing

Nailatin Fauziyah, S.Psi,M.Si
NIP. 197406122007102006

Penguji II,

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi, M.Si
NIP. 197605112009122002

Penguji III

Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Penguji IV

Dr. Lufiana,S.Pd, M.Si
NIP. 197602272009122001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MOCHAMMAD SAIFUL BACHRI
NIM : J71215123
Fakultas/Jurusan : FPK / PSIKOLOGI
E-mail address : MOCHAMMADSB396@GMAIL.COM

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DAN RELIGIUSITAS DENGAN KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 08 OKTOBER 2019

Penulis,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
74550AFF712604448
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Mochammad Saiful Bachri)

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Keterlibatan Kerja dan *Religiusitas* Dengan Kesejahteraan Subjektif pada Pegawai PT. Kereta Api Proprerti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagai Penjaga Jalan Lintasan Kereta Api (PJLKA) yang berada Diwilayah Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa *Satisfaction With Life Scale (SWLS), Scale of Positive and Negative Experiences (SPANE), Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dan Skala *Religiusitas.* Subjek dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi Pegawai PT. Kereta Api Proprerti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagai Penjaga Jalan Lintasan Kereta Api (PJLKA) dan yang berada Diwilayah Surabaya berjumlah 56 orang dan di ambil melalui teknik *Total Sampling.* Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regresision Analysis*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan secara signifikan antara kesejahteraan subjektif dengan keterlibatan kerja dengan korelasi sebesar 0,349 > 0,05 dan nilai t hitung 0,944 < t tabel 2,00575, dengan hasil ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja tidak bepengaruh secara signifikan. Selanjutnya untuk hubungan kesejahteraan subjektif dengan *religiusitas* sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,673 > t tabel 2,00575, dengan hasil ini membuktikan bahwa *religiusitas* secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan subjektif. nilai koefiensi dan *religiusitas* dengan kesejahteraan subjektif adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 24,426 > f tabel 3,17, dengan hasil ini membuktikan bahwa secara parsial terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* secara simultan dan bersama sama terhadap kesejahteraan subjektif..

Kata kunci : kesejahteraan subjektif, keterlibatan kerja, religiusitas,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the involvement of Labor and Religious Relations With the Subjective Welfare Officer PT. Railway Proprerti Management (KAPM), which served as the Keeper Road Train Tracks (PJLKA) located in the region of Surabaya. This study is included in a correlation study using data collecting techniques*Satisfaction With Life Scale (SWLS)Scale of Positive and Negative Experiences (SPANE), Utrecht Work Engagement Scale* (*UWES*) and Religious Scale. Subjects in this study using the entire population of Employees PT. Railway Proprerti Management (KAPM), which served as the Keeper Road Train Tracks (PJLKA) and Surabaya located in the region amounted to 56 people and is taken through a total sampling technique. The technique of data analysis used in this study is Multiple Regresision Analysis.

The results of this study indicate that there is simultaneously a significant relationship between subjective well-being with work involvement with a correlation of 0.349> 0.05 and the value of t count 0.944 <t table 2.00575, with these results proving that work involvement has no significant effect. Furthermore for the relationship of subjective well-being with religiosity of 0,000 <0.05 and t count value of 4.673> t table 2.00575, with these results proving that religiosity significantly influences subjective well-being. the coefficient and religiosity value with subjective well-being is 0,000 <0.05 and the value of f count 24.426> f table 3.17, with these results proving that there is a partial relationship between work involvement and religiosity simultaneously and together towards subjective well-being.

Keywords: subjective well-being, work engagement, religious,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN ii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK xi

ABSTRACT xii

DAFTAR ISI xiii

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I

PENDAHULUAN 1

A.Latar Belakang 1

B.Rumusan Masalah 13

C.Tujuan Penelitian 13

D.Manfaat Penelitian 14

1.Manfaat Teoritis 14

2.Manfaat Praktis 14

E.Sistematika Pembahasan 14

Bab 1 : Pendahuluan 14

Bab 2 : Landasan Teori 14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab 3: Metode Penelitian 15

Bab 4 : Hasil Penelitian 15

Bab 5 : Kesimpulan, Diskusi dan Saran 15

BAB II

KAJIAN TEORI 16

A.Kesejahteraan Subjektif 16

1.Definisi Kesejahteraan Subjektif 16

2.Pengertian Kesejahteraan Subjektif 17

3.Pendekatan Kesejahteraan Subjektif 18

4.Komponen-komponeni Kesejahteraan Subjektif 20

5.Indikator Kesejahteraan Subjektif 22

6.Faktor-faktor Kesejahteraan Subjektif 24

B.Keterlibatan Kerja 30

1.Definisi Keterlibatan Kerja 30

2.Aspek dan Dimensi Keterlibatan Kerja 31

3.Tingkatan Keterlibatan Kerja 32

4.Ciri Keterlibatan Kerja 33

5.Indikator Keterlibatan Kerja 34

6.Pengukuran Keterlibatan Kerja 36

C.*Religiusitas* 36

1.Definisi *Religiusitas* 36

2.Pengertian *Religiusitas* 37

3.Dimensi *Religiusitas* 38

4.Faktor-faktor yang *Religiusitas* 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D.Demografi **44**

E.Kesejahteraan Subjektif dan Keterlibatan Kerja **45**

F.Kesejahteraan Subjektif dan *Religiusitas* **45**

G.Kerangka Pikir **45**

H.Hipotesis **46**

BAB III

METODE PENELITIAN **47**

A.Rancangan Penelitian **47**

B.Identifikasi Variabel **48**

C.Definisi Operasional **48**

1.Kesejahteraan Subjektif 48

2.Keterlibatan Kerja 50

3.*Religiusitas* 51

D.Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel **52**

1.Populasi 52

2.Sampel 53

E.Instrument Penelitian **53**

1.Skala Kesejahteraan Subjektif 54

2.*Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) 63

3.Skala *Religiusitas* 67

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **74**

A.Hasil Penelitian **74**

1.Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 74

2.Deskripsi Hasil Penelitian 78

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.Deskripsi Data 86

4.Uji Normalitas 98

B.Hasil Uji Hipotesa..... 100

C.Pembahasan 108

BAB V

PENUTUP 114

A.Kesimpulan 114

B.Saran..... 115

DAFTAR PUSTAKA 116

LAMPIRAN A. 119

LAMPIRAN B 122

LAMPIRAN C 127

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Satisfaction With Life Scale 55
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Satisfaction With Life Scale 59
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Variabel Satisfaction With Life Scale 59
Tabel 3.4 Blueprint Scale of Positive and Negative Experiences 60
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel SPANE-P 61
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel SPANE-N 62
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel SPANE-P 62
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel SPANE-N..... 62
Tabel 3.9 Blueprint Skala Keterlibatan kerja 64
Tabel 3.10 Uji Try Out Variabel Utrecht Work Engagement Scale 65
Tabel 3.11 Uji *Validitas* Utrecht Work Engagement Scale 66
Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Utrecht Work Engagement Scale..... 66
Tabel 3.13 Blue Print Skala *Religiusitas* 68
Tabel 3.14 Uji Try Out Variabel *Religiusitas* 69
Tabel 3.15 Uji Validitas Variabel *Religiusitas* 70
Tabel 3.16 Uji Reliabilitas *Religiusitas* 70
Tabel 4.1 Data subjek berdasar usia..... 79
Tabel 4.2 Data subjek berdasar jenis kelamin..... 80
Tabel 4.3 Data subjek berdasar pendidikan 82
Tabel 4.4 Data subjek berdasarkan upah atau gaji 82
Tabel 4.5 Data subjek berdasarkan lama kerja atau masa kerja..... 83
Tabel 4.6 Data subjek berdasarkan agama 84
Tabel 4.7 Data subjek berdasarkan status pernikahan 85
Tabel 4.8 Hasil descriptive frequecies data penelitian..... 86
Tabel 4.9 Rumus kategor menurut Azwar (2012)..... 88
Tabel 4.10 Hasil kategorisasi *Kesejahteraan Subjektif*..... 88
Tabel 4.11 Hasil kategorisasi Keterlibatan kerja 89
Tabel 4.12 Hasil kategorisasi *Religiusitas* 90

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13 Hasil descriptive statistic berdasarkan usia..... 91
Tabel 4.14 Hasil descriptive statistic berdasarkan latar pendidikan 92
Tabel 4.15 Hasil descriptive statistic berdasarkan upah/gaji 94
Tabel 4.16 Hasil descriptive statistic berdasarkan lama kerja 95
Tabel 4.17 Hasil descriptive statistic berdasarkan status pernikahan 96
Tabel 4.18 Uji Normalitas Skala Kesejahteraan Subjektif..... 98
Tabel 4.19 Uji Normalitas UWES 99
Tabel 4.20 Uji Normalitas Skala Religiusitas 99
Tabel 4.21 Descriptive Statistics..... 100
Tabel 4.22 Korelasi 101
Tabel 4.23 Variabel Entered 104
Tabel 4.24 Model Summary..... 105
Tabel 4.25 ANOVA 105
Tabel 4.26 Coefficient..... 106

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.

1.Tabel r 119

2.Tabel t 120

3.Tabel f 121

LAMPIRAN B

1.Kuesioner Demografi 122

2.Kuesioner *SWLS* 123

3.Kuesioner *SPANE* 124

4.Kuesioner *UWES* 125

5.Kuesioner *Religiusitas* 126

LAMPIRAN C

1.*Validitas & Reliabilitas SWLS* 127

2.*Validitas & Reliabilitas SPANE* - (Postive) 130

3.*Validitas & Reliabilitas SPANE* - (Negative) 133

4.Uji Try Out *UWES* 136

5.*Validitas & Reliabilitas UWES* 140

6.Uji Try Out *Religiusitas* Scale 144

7.*Validitas & Reliabilitas Religiusitas* Scale 148

8.Uji Normalitas Skala Kesejahteraan Subjektif 152

9.Uji Normalitas Skala *UWES* 155

10.Uji Normalitas *Religiusitas* Scale 158

11.Analisis Regresi Linier Ganda 161

12.Hasil Deskripsi Demografi 165

13.Hasil Deskripsi *Frequencies* Variabel 168

14.Hasil Deskripsi *Frequencies* Demografi 179

15.Tabulasi Data (Output Excel) 171

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Transportasi merupakan salah satu bidang kegiatan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Dalam menjalani kehidupannya, manusia sulit dipisahkan dari sarana transportasi. Terlebih lagi, transportasi menjadi penggerak ekonomi. Transportasi sendiri menurut Dr. Andriansyah., M.Si dalam bukunya, tansportasi ialah berpindahnya manusia atau barang dari satu tempat ke tempat lain dengan menggunakan kendaraan yang digerakkan baik oleh manusia, hewan, maupun mesin. (Andriansyah, 2015)

Sementara Menurut Nasution (2008) dalam penelitian Andriansyah (2015) terdapat unsur-unsur pengangkutan atau transportasi terdiri dari: 1) Adanya muatan yang diangkut, 2) Tersedianya kendaraan sebagai alat angkutannya, 3) Jalur yang dapat dilewati, 4) Adanya tempat pemberhentian asal dan tujuan, 5) Tersedianya manajemen yang menggerakkan kegiatan transportasi tersebut (Andriansyah, 2015)

Dalam penelitian yang sama yaitu menurut Siregar (1990:3), dalam penelitian Andriansyah (2015) “transportasi dapat diartikan sebagai suatu proses memindahkan sesuatu dari satu tempat ke tempat yang lainnya”.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Transportasi sendiri digunakan oleh manusia dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Ada banyak sekali moda transportasi saat ini, mulai dari moda transportasi darat, laut dan udara. Namun, moda transportasi daratlah yang saat ini paling efektif dan efisien yang sering digunakan oleh manusia secara umum. Salah satu transportasi darat yang memiliki keunggulan dan manfaat bagi masyarakat ialah transportasi kereta api. Kereta api memiliki keunggulan khusus, terutama dalam kemampuannya untuk mengangkut manusia maupun barang secara masal, tidak memerlukan energi yang banyak dalam aktivitasnya, efisien dan efektif serta memiliki faktor keamanaan yang cukup tinggi dibandingkan dengan moda transportasi lainnya. Kereta api sendiri merupakan alat transportasi masal yang terdiri atas lokomotif dan rangkaian gerbong. Jalur yang dilalui oleh kereta api ini adalah jalur khusus, yang biasa disebut dengan rel kereta api.

Indonesia hanya memiliki satu perusahaan (Persero) yang menaungi perkereta apian yaitu perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (persero). PT. Kereta Api Indonesia sendiri adalah sebuah perusahaan yang dikelola oleh negara atau BUMN yang bergerak di bidang transportasi, khususnya kereta api. Dalam penanganannya harus dilakukan secara khusus. Tak sedikit jalur yang dilalui kereta api harus memotong jalan raya yang dilalui oleh kendaraan darat lainnya. .Untuk menghindari terjadinya kecelakaan antara kereta api dengan kendaraan lainnya oleh PT. KAI dibuatlah pintu perlintasan, yang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 1992 tentang perkereta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apian. Pintu tersebut juga dijaga oleh seorang atau beberapa orang penjaga pintu perlintasan kereta api. Penjaga pintu perlintasan kereta api memiliki jabatan yang bernama Penjaga Jalan Lintasan Kereta Api (PJLKA). PJLKA adalah seseorang yang ditugaskan oleh PT. KAI ataupun anak perusahaannya untuk menjaga pos perlintasan kereta api. Mereka sendiri bertanggung jawab untuk menutup jalur jalan raya, ketika mendapatkan sebuah sinyal bahwa ada kereta api yang akan segera lewat, mereka akan memberi sebuah tanda pada masinis bahwa perlintasan dalam keadaan aman dan akan segera membukanya kembali setelah kereta tersebut melintas.

Permasalahan yang sering terjadi di pintu perlintasan tidak hanya kerena faktor teknis, namun tidak menutup kemungkinan juga dikarenakan oleh *human error*. Seperti halnya terdapat kendaraan yang tetap melintas meski pintu palang telah mulai ditutup, selain itu juga sering kita dapati mobil yang mogok di tengah rel padahal kereta sudah hampir lewat.

Pekerjaan seperti ini bukanlah sebuah pekerjaan yang ringan dan tanpa resiko. Pekerjaan ini tidak semudah yang kita pikirkan. Pekerjaan ini adalah pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab yang besar, karena satu kesalahan yang terjadi maka nyawa sejumlah manusia sebagai taruhannya. Seperti yang terjadi baru baru ini di pintu perlintasan Purwosari, Solo, yang terjadi pada tanggal 20 Mei 2019 yang terjadi karena kelalaian petugas penjaga pintu lintasan, sebuah kecelakaan terjadi, kecelakaan melibatkan lima unit kendaraan dengan kereta api di perlintasan sebidang KA Purwosari mengakibatkan enam korban luka. Korban yang dirawat di rumah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sakit semua sudah diperbolehkan pulang. "Dari hasil penyelidikan yang kemudian dilanjutkan pada penyidikan, kelalaian ada pada petugas palang pintu," kata Busroni selaku Kasatlantas Polresta Solo. (Zamani, 2019)

Belum lagi dalam kasus lainnya Salah seorang penjaga perlintasan Kereta Api atau biasa disebut PJLKA liar tanpa palang resmi di Pokak, Ceper, Klaten, atau yang dikenal sebagai perlintasan Mbah Ruwet, Sunarto, 60, meninggal dunia usai tertabrak KA, pada Sabtu 15 juni 2019. Berdasarkan informasi yang dihimpun dalam berita online solopos.com, kecelakaan lalu lintas di perlintasan Mbah Ruwet bermula saat Sunarto dan Juwoto bertugas menjaga perlintasan pukul 06.00 WIB-14.00 WIB. Saat pukul 13.30 WIB, KA kembali melaju dari arah Solo ke Jogja. Sunarto yang merupakan warga Pasungan, Ceper, Klaten, bertugas menutup palang di sebelah barat rel, sedangkan Juwoto menyetop pengendara yang melintas dari arah timur rel. Sewaktu posisi KA mendekati perlintasan Mbah Ruwet Klaten, posisi Sunarto diduga sangat dekat dengan KA. Akibatnya, Sunarto tertabrak KA hingga terpental dan meninggal dunia di lokasi kejadian. Slamet mengatakan perlintasan Mbah Ruwet rutin dijaga enam penjaga secara bergiliran sejak enam tahun terakhir. (Ermawati, 2019)

Dalam UU Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkereta apian, tujuan UU Perkereta apian untuk memperlancar perpindahan orang atau barang secara masal dengan mengutamakan keselamatan, keamanan, kenyamanan, dan ketertiban serta kedisiplinan dalam jadwal keberangkatan ataupun kedatangan, namun pada kenyataannya seringkali menimbulkan kejadian-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang bertolak belakang dengan UU Perkeretaapian yang ada. Tak sedikit permasalahan yang dikeluhkan oleh masyarakat terkait sarana prasarana perkeretaapian mulai dari ketidakpuasan akan pelayanan hingga kurangnya tingkat keselamatan dan keamanan. Terbukti dari banyaknya kecelakaan kereta api yang ada. Jumlah kecelakaan yang terjadi selama berapa tahun terakhir ini masih cukup tinggi dan yang menjadi korban cukup banyak dalam (Abidin, 2018)

Menurut Nasution (2004) ada empat faktor yang menjadi penyebab kecelakaan kereta api antara lain: 1) Faktor teknis yang disebabkan oleh *human error*, 2) Faktor infrastruktur, seperti kurangnya pintu penjagaan perlintasan dan kondisi rel yang kurang layak, 3) Faktor kurangnya kedisiplinan pengguna jalan yang sering menjadi penyebab kecelakaan kereta api, 4) Faktor pengambilan kebijakan, seperti kurangnya pemerintah dalam mengurusi masalah kereta api. (Nasution, 2004)

Suatu fakta yang dapat kita lihat dalam realita kehidupan ialah, dalam bekerja setiap individu tidak mampu sepenuhnya untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan dan harapannya yang ia miliki, hal ini terjadi dikarenakan setiap individu memiliki keterbatasan yang menyangkut waktu, kemampuan, dan tenaga, serta pikiran. Disisi lain faktor kesejahteraan yang didapatkan oleh petugas dari penjaga pintu perlintasan, masinis, dan petugas yang terkait lainnya juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yang dimungkinkan dapat menjadi salah satu penyebab kecelakaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dampak negatif dari stres kerja merupakan fungsi dari pekerjaan itu sendiri, dikarenakan kuantitas stress yang tinggi seringkali dihasilkan dari seseorang yang sedang mengerjakan tugasnya.. Dapat disimpulkan bahwa hampir semua kondisi pekerjaan dapat menjadi pemicu timbulnya stres, tergantung pada besarnya beban pekerjaan tersebut. Ada kemungkinan stres kerja juga dapat dihadapi oleh seorang penjaga jalan lintasan kereta api, karena penjaga jalan lintasan kereta api juga memiliki keterbatasan yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja. Seperti beberapa hal yang sering dialami oleh seorang narasumber yang sudah 10 tahun berkerja menjadi penjaga jalan lintasan kereta api yang bernama Farid beliau mengatakan dalam berkerja menjadi penjaga jalan lintasan kereta api ia sering mengalami kejenuhan, rasa kantuk yang sering timbul, kelelahan, dan seringnya rasa was-was dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskannya untuk tetap fokus dan siap akan setiap adanya kereta yang akan melawati posnya tersebut. Karena sebentar saja ia lengah, nyawa manusia yang akan menjadi korbannya.

Penulis menilai mekanisme pekerjaan yang dilakukan oleh penjaga jalan lintasan kereta api adalah suatu pekerjaan yang monoton yang banyak mengalami tekanan. Situasi tersebut dapat membuat individu mengalami perasaan tidak puas, sehingga ia merasa bosan dan jenuh dalam tugasnya yang ada dan pada akhirnya dapat membuat dirinya tertekan dan stress. (Wijoyo, 2010)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pegawai PJL Kereta Api sendiri dalam mengemban tugasnya harus merasa bahagia dan puas demi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kebahagiaan dan kepuasan inilah yang menjadikan seseorang merasa nyaman dengan pekerjaannya. Kebahagiaan dan kepuasaan sendiri menurut Diener merupakan dua faktor utama pembentuk kesejahteraan diri seseorang, atau yang disebut oleh Diener "*Well being*".

Well-being atau biasa disebut dengan kesejahteraan dapat menggambarkan kondisi individu atau kelompok, seperti kondisi sosial, ekonomi, fisik atau psikis seseorang. *Well-being* yang tinggi ditandai bahwa mereka memiliki pengalaman yang positif, sebaliknya *Well-being* yang rendah dihubungkan dengan pengalaman yang negatif. Dalam perspektif ini *Well-being* mengacu pada pengoptimalan fungsi psikologis dan pengalaman Diener dan Ryan (2009) dalam penelitian (Setyawan, Prasetya, & Ambarwati, 2014). *Well-being* dianggap penting karena digunakan individu untuk mengevaluasi diri mereka sendiri, dengan kata lain sejauh mana individu tersebut mengalami *Well-being* Diener dan Ryan (2009) dalam penelitian (Setyawan, Prasetya, & Ambarwati, 2014)

Kesejahteraan Subjektif merupakan seseorang yang memiliki penilaian yang lebih tinggi tentang kebahagiaan dan kepuasan hidup. Kesejahteraan sendiri menurut beberapa penelitian terbagi menjadi bermacam macam. Salah satunya ialah yang dikemukakan oleh Diener dalam (Filsafati & Ratnaningsih , 2016) *Subjectif Well Being* atau bisa disebut Kesejahteraan Subjektif merupakan kesejahteraan yang bersifat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individual atau ia merasa kehidupannya lebih bahagia dan lebih puas dari orang lain. Para peneliti di bidang psikologi cenderung menyusun kesejahteraan subjektif berdasarkan nilai pada dua variabel utama, yaitu Kebahagiaan dan Kepuasan hidup. Diener dalam Eriadya (2014), menjelaskan bahwa dalam penelitiannya sebagian orang merasa bahagia dan puas dengan Pekerjaannya yang ia jalani.

Tuntutan SDM dalam Perusahaan Kereta Api Indonesia menjadi suatu hal sangat penting. Terlebih lagi dari banyaknya kasus dalam pekerjaannya yang dialami oleh Pegawai. Perusahaan perlu mengelolah SDM secara maksimal dalam mencegah terjadinya situasi yang buruk, seperti yang terjadi dalam penjelasan diatas. Sikap-sikap positif harus dibangun dari anggota dengan melibatkan keterlibatan pekerjaannya yang kuat, seperti mampu mengelolah hubungan kerja, stress, tekanan dan perubahan dalam pekerjaan, serta mengarahkan kepada terbentuknya kondisi kesejahteraan subjektif.

Menurut Bakker dan Oerlemans (2010) dalam Eriadya (2014), menjelaskan Keterlibatan Kerja memiliki keterikatan terhadap Kesejahteraan Subjektif. Jika seseorang merasa pekerjaannya menyenangkan maka, ia dapat bekerja secara optimal. (Wright & Bonnet, 2007) dalam (Ariati, 2010) Seseorang merasa Sejahtera ditempat kerjanya jika ia merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterlibatan kerja pada Pegawai PJL Kereta Api menjadi penting untuk diteliti karena memiliki pengaruh terhadap banyak aspek psikologi dalam subjective *Well-being* . Russell (2008) dalam (Eriadya, 2014), menyimpulkan bahwa *subjective Well-being* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *subjective Well-being* , maka semakin tinggi pula kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Soini, Aro & Niemivirta (2007) dalam (Eriadya, 2014) menyimpulkan bahwa *subjective Well-being* memiliki pengaruh yang baik terhadap *self-improvement* (pengembangan diri) serta *achievement goal orientation*. Artinya semakin tinggi *subjective Well-being* , maka semakin tinggi pula *self-improvement* (pengembangan diri) serta *achievement goal orientation*. Terdapat berbagai penelitian tentang kesejahteraan subjektif misalnya oleh Diener dalam laporan penelitiannya yang meneliti tentang sebagian besar orang bahagia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar orang merasa puas dengan pernikahannya, pekerjaannya, dan waktu luang yang dimiliki.

Kesejahteraan Subjektif menurut Diener (2009) mengungkapkan bahwa dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain jenis kelamin, pendidikan, usia, *religiusitas* , status perkawinan dan sosial, serta gaji/pendapatan. Dalam penelitan diatas terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi Kesejahteraan Subjektif yakni faktor *Religiusitas*. *Religiusitas* merupakan bagaimana individu memahami, meyakini, mengevaluasi, melakukan ritual dari *religiusitas* yang diyakini dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengimplementasikan ajaran dari *religiusitas* tersebut dalam kehidupan dan pekejaannya. Tingkat *Religiusitas* yang tinggi pada diri individu akan mempengaruhi individu tersebut dalam mengerjakan segala pekerjaan dengan baik. *Religiusitas* merupakan seberapa sering individu melaksanakan perintah *religiusitas* , ciri khas individu dalam melaksanakan perintah *religiusitas* , pentingnya *religiusitas* bagi individu dan penghayatan individu terhadap *religiusitas* nya. *Religiusitas* menjadi salah satu faktor pengendali atau pedoman hidup seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari hari. *Religiusitas* memiliki peranan yang penting dalam mengkontrol stres seseorang, *religiusitas* dapat menjadi pedoman seseorang dalam memberikan arahan dan tujuan serta bimbingan, dukungan, dan harapan, seperti pada dukungan emosi Melalui berdoa, ritual dan keyakinan *religiusitas* dapat membantu seseorang dalam koping pada saat mengalami stres kehidupan, karena adanya pengharapan dan kenyamanan.

Seperti yang diuraikan di atas, salah satu faktor kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup adalah adanya kontrol dan pelepasan emosi yang dapat diterima. Kemudian muncullah kontradiksi mengenai hal itu sebagai faktor dari kesejahteraan subjektif yang datang datang dari *religiusitas*. Orang yang secara nyata mempercayai bahwa Tuhan memiliki kendali utama dalam hidup mereka. Seperti sebuah perkataan dari seorang filsuf yang terkenal dari dari Perang Dunia ke-2 yaitu “Tuhan adalah co-pilot saya” dan “Bukan kehendakku melainkan kehendak-Mu” adalah contoh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari tempat pengendalian eksternal yang menuju kepada kesejahteraan yang lebih baik.

Dengan demikian, meskipun dalam keadaan yang penuh tekanan beban pekerjaan, seseorang dengan tingkat *religiusitas* yang tinggi akan dapat melakukan adaptasi yang lebih efektif terhadap suatu keadaan atau peristiwa sehingga dapat melibatkan *religiusitas* dalam menyelesaikan masalahnya. Dengan kata lain *religiusitas* merupakan salah satu faktor seseorang bahagia dan puas akan kehidupannya. *Religiusitas* menjadikan seseorang lebih berpikiran positif akan segala sesuatu yang akan dan sudah mereka kerjakan. Namun persoalannya adalah apakah dengan bangkitnya nilai-nilai *religiusitas* juga akan mempengaruhi kesejahteraan subjektif seseorang? Apakah semakin tinggi *religiusitas* seseorang, maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektifnya? Persoalan inilah yang menjadi dasar pemikiran penulis untuk melakukan penelitian dengan menghubungkan *religiusitas* dengan kesejahteraan subjektif.

Penulis tertarik dengan isu ini didasarkan pada beberapa alasan. Yaitu, Pertama, persoalan *religiusitas* saat ini menjadi salah satu solusi alternatif dalam pencapaian kebahagiaan. Menjadi menarik lagi karena *religiusitas* saat ini sedang berhadapan dengan pengaruh rasionalisasi dan modernisasi yang condong mengabaikan pengaruh *religiusitas* . Kedua, kesejahteraan merupakan persoalan subjektif. Setiap individu memiliki pemahaman yang berbeda-beda tentang kebahagiaan. Ketiga kesejahteraan merupakan tujuan akhir sebuah entitas, dan realitas. Ketika seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengalami peningkatan *religiusitas* , mungkinkah juga ia mengalami peningkatan kesejahteraan di dalam hidupnya? Keempat, kesejahteraan dan kebahagiaan merupakan variabel-variabel yang luas dan rumit untuk dijabarkan, apalagi diukur.

Adapun dalam penelitian lain yang diteliti oleh Campbell, et all (1976) dalam (Eriadya, 2014) menyimpulkan bahwa faktor Demografis hanya sedikit mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif. Namun, dalam penelitian (Eriadya, 2014) disebutkan bahwa Kesejahteraan Subjektif seseorang dipengaruhi oleh situasi kehidupan lingkungan sekitarnya. Penulis menyadari bahwa keterbatasan sumber lokal yang membahas persoalan keterlibatan kerja, dan *religiusitas* dengan kebahagiaan subjektif merupakan sebuah tantangan. Namun akan menjadi menarik ketika tantangan ini mampu teratasi.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Subjektif seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu Keterlibatan Kerja dan *Religiusitas* serta satu faktor pendukung yaitu Demografi. Oleh karena itu saya tertarik untuk meneliti apakah ketiga faktor atau variabel itu saling berhubungan signifikan atau tidak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA) ?
2. Apakah terdapat hubungan antara *religiusitas* dengan kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA) ?
3. Apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* dengan kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan keterlibatan kerja dengan Kesejahteraan Subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA).
2. Untuk mengetahui hubungan *Religiusitas* dengan Kesejahteraan Subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA).
3. Untuk mengetahu hubungan keterlibatan kerja dan *Religiusitas* dengan Kesejahteraan Subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Psikologi Organisasi terutama dalam hubungan keterlibatan kerja dan *religiusitas* dengan kesejahteraan subjektif.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan refrensi yang terkait dengan peningkatan kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA) dengan memperhatikan keterlibatan kerja dan *religiusitas* .

E. Sistematika Pembahasan

Bab 1 : Pendahuluan

Pada bab I akan membahas mengenai latar belakang yang menjadi alasan peneliti memilih topik ini, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab 2 : Landasan Teori

Sedangkan pada bab II membahas mengenai teori-teori yang telah dipilih, yaitu mengenai : pengertian kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja serta *religiusitas* , karakteristik kesejahteraan subjektif, faktor-faktor kesejahteraan subjektif, dimensi keterlibatan kerja dan *religiusitas* , aspek-aspek keterlibatan kerja dan *religiusitas* ,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

indikator kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja serta *religiusitas* , hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA)., kerangka teoritik dan hipotesis.

Bab 3: Metode Penelitian

Selanjutnya pada bab III akan di bahas mengenai rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, teknik sampling, sampel, instrumen penelitian dan analisis data.

Bab 4 : Hasil Penelitian

Merupakan presentasi dan analisis data yang berisi tentang analisa hasil uji hipotesis. dan pembahasan dari hasil penelitian,

Bab 5 : Kesimpulan, Diskusi dan Saran

dan untuk bab V menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesejahteraan Subjektif

1. Definisi Kesejahteraan Subjektif

Kesejahteraan Subjektif menurut Ryan dan Deci (2001) menerapkan dengan dua pendekatan untuk dapat memahami kesejahteraan, yakni dengan pendekatan *eudaimonic* dan pendekatan *hedonic*. Pendekatan *eudaimonic* lebih berfokus pada kebermaknaan diri dan Pendekatan *eudaimonic* disebut sebagai *psychological wellbeing*. Sedangkan, pendekatan *hedonic* lebih berfokus pada kebahagiaan seseorang ketika seseorang telah mencapai kesenangan, dengan kata lain menurut Ryan dan Deci (2001) didapatkan pengertian bahwa *hedonic* sebagai pencapaian kesenangan dan menghindari hal-hal yang menyakitkan atau menyedihkan. Selanjutnya, pendekatan *hedonic* ini disebut dengan istilah kesejahteraan subjektif atau *subjective well being* (Ryan dan Deci, 2001) dalam (Eriadya, 2014).

Kesejahteraan subjektif mengacu pada evaluasi orang hidup mereka termasuk penilaian kognisi, (seperti kepuasan hidup); dan evaluasi afektif (suasana hati dan emosi), seperti perasaan emosional yang positif ataupun negatif (Rochefoucauld, 2005).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengertian Kesejahteraan Subjektif

Menurut Diener et al., (2005) dalam Eriadya (2014) kesejahteraan subjektif mencakup kedalam komponen yang luas, seperti kebahagian, kepuasan hidup, keseimbangan kesenangan, pemenuhan, dan stress serta penanganan secara afektif dan evaluasi kognitif hidup seseorang.

Banyak pendekatan yang mendefinisikan kesejahteraan subjektif dalam beberapa cara. Diener et al., (2005) dalam Eriadya (2014) mengemukakan ada tiga pendekatan utama yang dapat mengindetifikasi kesejahteraan subjektif yaitu yang pertama memandang bahwa kesejahteraan subjektif merupakan penilaian secara menyeluruh terhadap kepuasan, berdasarkan pendekatan ini pengetahuan dari kesejahteraan subjektif membutuhkan akses pada penilaian individu secara menyeluruh terhadap kepuasan dan kualitas hidup seseorang. Pandangan yang kedua memandang kesejahteraan subjektif sebagai kumpulan dari berbagai pengalaman dan emosi, serta pendekatan ketiga mengatakan bahwa kesejahteraan subjektif sebagai kumpulan dari macam-macam reaksi emosi sepanjang waktu (Eriadya, 2014).

Menurut Diener dan Lucas (1999) dalam Eriadya (2014) Seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang tingg jika mereka merasa puas dengan kondisi hidup mereka, sering merasakan emosi positif dan jarang merasakan emosi negatif. kesejahteraan subjektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang mengkategorikan tentang suatu kehidupan yang baik maka ia akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membicarakan tentang kebahagiaan, kesehatan, dan umur yang panjang (Eriadya, 2014).

Lebih lanjut, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nggadas (2013) mengungkapkan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki dua aspek utama yaitu aspek keepuasan dan kebahagiaan. Oleh karena itu menurut penelitian tersebut diungkapkan bahwa untuk mengukur kesejahteraan subjektif digunakanlah dua skala atau pengukuran. Yang pertama yaitu dengan menggunakan skala yang dirancang oleh Diener (2005) yaitu *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang di kembangkan pada tahun 1984 untuk mengukur evaluasi hidup seseorang yang dilihat dari aspek kepuasaan hidup mereka yang didasarkan kepada perasaan termasuk suasana hati dan emosi atau dengan kata lain untuk mengukur kesejahteraan subjektif seseorang dalam aspek kepuasan. Dan skala pengukuran yang kedua yaitu dengan menggunakan *Scale of Positive and Negative Experiences* (SPANE) yang dirancang oleh Diener (2005), skala ini digunakan untuk mengukur kebahagiaan seseorang berdasarkan pengalaman seseorang selama empat minggu atau satu bulan terakhir (Nggadas, 2013).

3. Pendekatan Kesejahteraan Subjektif

Ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam kesejahteraan subjektif menurut Ariati, (2010) antara lain ialah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Bottom up theories*

Teori ini memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan atau dialami seseorang bergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa yang menyenangkan. Semakin seringnya peristiwa yang menyenangkan terjadi, maka semakin bahagia seseorang tersebut. Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini mengungkapkan perlunya untuk mengubah lingkungan dan situasi yang mempengaruhi pengalaman individu, antara lain misalnya: pekerjaan yang memuaskan, lingkungan rumah yang aman, pendapatan/gaji yang laiak.

b. Top down theories

Kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang bergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif teori ini menganggap, peran individulah yang menentukan atau memegang peranan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya. Pendekatan ini mempertimbangkan kepribadian, sikap, dan bagaimana mengevaluasi yang digunakan untuk menginterpretasi peristiwa. Sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif diperlukan usaha untuk mengubah persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian seseorang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Komponen-komponen Kesejahteraan Subjektif

Menurut Eriadya (2014) Kesejahteraan subjektif tersusun dari empat komponen utama, keempat komponen utama ini, yaitu afek positif, afek negatif, dan kepuasan hidup secara umum serta kepuasan secara khusus dalam kehidupan. Namun, dari tiap-tiap komponen tersebut menyediakan informasi unik mengenai kualitas subjektif dalam kehidupan seseorang (Diener, Scollon, & Lucas, 2003) dalam (Eriadya, 2014).

Afek positif dan afek negatif termasuk ke dalam komponen afektif, sementara kepuasan hidup termasuk ke dalam komponen kognitif. Komponen-komponen utama kemudian terkumpul ke dalam beberapa elemen khusus. Afek positif meliputi kegembiraan, keriangan suasana hati, kesenangan, kebahagiaan, dan kebanggaan. Sementara, Afek negatif meliputi munculnya perasaan bersalah, kesedihan, kecemasan, kekhawatiran, kemarahan, dan rasa iri. Sedangkan, Kepuasan hidup dikategorikan melalui kepuasan terhadap hidup saat ini, masa lalu, dan masa depan. Kepuasan terhadap kehidupan muncul terhadap pekerjaan, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dirinya sendiri (Eriadya, 2014).

Berikut ini adalah penjelasan untuk tiap-tiap komponen yang membentuk kesejahteraan subjektif.

a. Afek Positif dan Afek Negatif

Emosi atau mood, dapat mencerminkan penilaian seseorang terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. Afek positif dan afek negatif bersifat independen, meskipun demikian beberapa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian mengungkapkan bahwa keduanya berkorelasi negatif. Semakin sering seseorang merasakan salah satu afek, maka semakin rendah frekuensi afek lain yang dirasakannya. Dimensi intensitas mengacu pada kuat lemahnya afek yang dirasakan oleh seseorang. Hal inilah yang menjelaskan mengapa kedua afek yang independen ini muncul secara bersamaan.

Diener, 1991 dalam (Eriadya, 2014). menyatakan dalam penelitian *well-being*, sebaiknya menggunakan frekuensi dalam meneliti mengenai afek positif dan negatif. Alasannya, karena *well-being* berbicara mengenai evaluasi kondisi emosi yang sifatnya jangka panjang, sedangkan intensitas lebih bisa menjelaskan suasana emosi yang bersifat sementara, seperti *mood*. Selain itu, jika afek positif dan negatif terasa kuat secara bersamaan maka akan membingungkan dalam penentuan *well-being* seseorang.

b. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Kepuasan hidup yang sering kali disebut dengan istilah penilaian kehidupan secara umum Diener, et.all (2003) dalam (Eriadya, 2014)., menunjukkan penilaian individu, bahwa kehidupannyanya berjalan dengan baik. Evaluasi semacam ini disebut sebagai penilaian kognitif atas kepuasan hidup. Dapat dikatakan demikian dikarenakan penilaian ini membutuhkan proses kognitif. Beberapa penelitian memfokuskan diri pada bagaimana penilaian tersebut dibuat. Dengan kata lain, penilaian kepuasan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan seseorang didasarkan dari informasi yang tersedia ketika penilaian dilakukan. Diener, et.all (2003) dalam (Eriadya, 2014).

5. Indikator Kesejahteraan Subjektif

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif adalah sebagai berikut (Ariati, 2010):

a. Harga diri positif

Campbell dalam Ariati (2010) menyatakan bahwa harga diri merupakan indikator yang dapat menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tingg dapat menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, serta produktifitas dalam pekerjaan yang meningkat.

b. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia mampu berperilaku dengan cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan emosi, motivasi, perilaku dan aktifitas fisik. Dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan diri pada proses pengambilan keputusan, mampu memahami konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

c. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian *ekstravert* akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan dan sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian Diener dkk. (1999) dalam Ariati (2010) mendapatkan bahwa kepribadian *ekstavert* akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual. Orang-orang dengan kepribadian *ekstravert* biasanya memiliki relasi sosial yang lebih banyak, dan memiliki *sensitivitas* yang lebih besar pada orang lain.

d. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan yang dialaminya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidup yang dijalaninya, sehingga memiiki harapan yang positif tentnag masa depan. Scheneider dalam Ariati (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki oleh individu bersifat nyata dan terukur.

e. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial. Hubungan yang didalamnya ada dukungan yang akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, memiliki kemampuan pemecahan masalah, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

f. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian penelitian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep *Religiusitas* atau *religiusitas.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan *religi* yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar pula.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif menurut Eriadya (2014) antara lain :

a. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif. Menurut Maslach, et al. (2001) dalam Eriadya (2014) tingkat keterlibatan kerja yang tingg dapat dianggap mempengaruhi kesejahteraan subjektif.

b. Tuntutan Kerja

Grebner, Semmer, dan Elfering (2005) menyatakan bahwa *job demands* atau tuntutan kerja adalah salah satu penyebab buruknya kesejahteraan subjektif, kesehatan, dan performa kerja (*job performance*). Ketika seorang individu bekerja dengan beban kerja mental yang tingg dan merasa lelah, maka diperlukanlah tambahan energi untuk membantu kinerja mereka tetap baik. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan kelelahan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan efek pada kesehatan dan kesejahteraan Dengan demikian, *job demands* dapat dikatakan memiliki hubungan yang negatif dengan kesejahteraan subjektif,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimana semakin rendah tingkat *job demands* maka semakin tingg tingkat kesejahteraan subjektif dan sebaliknya.

c. Sumber Daya Pribadi

Semakin tingg sumber daya pribadi, maka individu tersebut menganggap diri sendiri sebagai individu yang positif. Ada kemungkinan bahwa individu akan mencapai tujuan dengan kemampuan mereka. Sehingga individu menjadi termotivasi untuk mengejar tujuan-tujuan mereka dan pada akhirnya akan mendapatkan kepuasan, yang dalam hal ini adalah bagian dari kesejahteraan subjektif.

d. Kepribadian

Faktor kepribadian memiliki hubungan dengan kesejahteraan subjektif. orang yang bahagia adalah orang yang ekstrovert, optimis, *religious*, memiliki *self-esteem yang tinggi*, memiliki semangat dan cita-cita.

Sementara dalam penelitian yang dilakukan oleh Naomi Henderina Nggadas (2013) Kebahagiaan tidak timbul dengan sendirinya. Ada faktor-faktor penyebab yang mempengaruhi kebahagiaan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhinya. Antara lain yaitu: Faktor Eksternal dan Faktor Internal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Faktor Eksternal

Seligman dalam Nggadas (2013) memberikan delapan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kebahagiaan seseorang, namun tidak semuanya memiliki pengaruh yang besar dalam kebahagiaan.

1) Uang

Keadaan keuangan yang dimiliki seseorang pada saat tertentu dapat menentukan kebahagiaan yang dirasakannya. Individu yang menempatkan uang di atas tujuan yang lainnya juga akan cenderung menjadi kurang puas dengan jumlah pemasukannya terhadap kehidupannya secara keseluruhan.

2) Pernikahan

Pernikahan memiliki dampak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan uang dalam mempengaruhi kebahagiaan seseorang. Individu yang menikah cenderung lebih bahagia daripada mereka yang belum menikah. Lebih bahagianya individu yang telah menikah dikarenakan pernikahan menyediakan keintiman psikologis dan fisik, membangun rumah tangga, dan mengafirmasi identitas serta peran sosial sebagai pasangan dan juga orang tua.

3) Kehidupan Sosial

Individu yang memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tingg umumnya memiliki kehidupaan sosial yang memuaskan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Kesehatan

Kesehatan yang dapat berpengaruh terhadap kebahagiaan adalah kesehatan yang bersifat subjektif atau kesehatan yang hanya dirasakan oleh individu bukan kesehatan yang sebenarnya ataau kesehatan objektif.

5) Agama

Penelitian menunjukkan bahwa individu yang *religius* lebih bahagia dan lebih puas dengan kehidupannya dibandingkan dengan individu yang tidak *religius*. Hal ini disebabkan oleh tiga hal. Pertama, efek psikologis yang ditimbulkan dari *religiusitas* cenderung positif. Kedua, terdapat keuntungan emosional yang didapatkan dari agama berupa dukungan sosial dari mereka yang membentuk kelompok agama dan simpatik satu sama lainnya. Ketiga, agama sering dihubungkan dengan karakteristik gaya hidup sehat secara fisik dan psikologis.

6) Emosi Positif

Individu yang mengalami banyak emosi negatif akan mengalami sedikit emosi positif, dan sebaliknya, emosi positif merupakan emosi yang dikehendaki seseorang, seperti gembira, rasa ingin tahu, cinta, dan bangga.

7) Usia

Sebuah studi mengenai kebahagiaan terhadap 60.000 orang dewasa di 40 negara membagi kebahagiaan ke dalam tiga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komponen, yaitu kepuasan hidup, afek yang menyenangkan, dan afek yang tidak menyenangkan. Dan, kepuasan hidup dapat meningkat perlahan seiring dengan usia.

8) Pendidikan, Iklim, Ras dan *Gender*

Keempat hal ini memiliki pengaruh yang tidak cukup besar terhadap tingkat kebahagiaan seseorang. Pendidikan sedikit meningkatkan kebahagiaan pada mereka yang memiliki penghasilan rendah. Sedangkan, iklim dan ras tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan. Namun, untuk *gender*, antara pria dan wanita tidak terdapat perbedaan pada keadaan emosinya, karena wanita cenderung lebih bahagia sekaligus lebih sedih dibandingkan dengan pria.

9) Produktifitas Pekerjaan

Individu yang berkerja cenderung lebih bahagia dibandingkan dengan yang tidak memiliki pekerjaan. Hal ini lebih disebabkan oleh adanya stimulasi yang menyenangkan, terpuasnya rasa keingintahuan dan pengembangan keterampilan, dan dukungan sosial, serta identitas diri yang didapat dari pekerjaan.

b. Faktor Internal

Menurut Seligman dalam Nggadas (2013), terdapat tiga faktor internal yang berkontribusi terhadap kebahagiaan, yaitu kepuasan terhadap masa lalu, optimisme terhadap masa depan, dan kebahagiaan pada masa sekarang. Namun, ketiga hal tersebut tidak selalu dirasakan secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersamaan, individu bisa saja bangga dan puas dengan masa lalunya namun, merasa pesimis terhadap masa sekarang dan yang akan datang.

1) Kepuasan Terhadap Masa Lalu

Kepuasan terhadap masa lalu dapat dicapai melalui tiga cara: 1) Melepaskan persepsi negatif terhadap masa lalu terhadap masa depan seseorang, 2) Bersyukur terhadap hal-hal baik dalam hidup yang dapat meningkatkan hal-hal yang positif, 3) Memaafkan dan melupakan. Perasaan seseorang terhadap masa lalu bergantung sepenuhnya dari memori ingatan yang dimiliki. Salah satu cara menghilangkan terhadap emosi negatif mengenai masa lalu adalah dengan memaafkan.

2) Optimisme Terhadap Masa Depan

Optimisme dapat didefinisikan sebagai ekspektasi secara umum bahwa akan terjadi lebih banyak hal baik dibandingkan hal buruk di masa yang akan datang.

3) Kebahagiaan Masa Sekarang

Kebahagiaan masa sekarang melibatkan dua hal, yaitu: 1) Pleasure yaitu kesenangan yang memiliki komponen sensori, 2) emosional yang kuat, sifatnya sementara dan melibatkan sedikit pemikiran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Keterlibatan Kerja

1. Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja didefinisikan Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Eriadya (2014) sebagai berikut :

"*a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior*."

Definisi tersebut menjelaskan, Keterlibatan Kerja adalah kondisi pikiran yang positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication* dan *absorption*. *Vigor* (semangat) ialah tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Sementara, *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, dan antusiasme, serta kebanggaan. *Absorption* (penghayatan) ialah konsentrasi penuh pada pekerjaannya yang juga menjadi sebuah pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan terhadap pekerjaan, dimana mereka tidak dapat terlepas dari pekerjaanya, kemudian akan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama mereka bekerja. Selanjutnya, Robbins (2004) memberikan definisi Keterlibatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kerja yaitu dimana seorang karyawan dikatakan mengalami *Work Engagement* yang tingg dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya menjadi penting untuk dirinya. Menurut Hughes dan Rog (2008), *employee engagement* adalah hubungan emosional yang tinggi, yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, dan rekan kerja.

2. Aspek dan Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dalam Eriadya (2014), terdapat tiga aspek yang membangun dimensi *employee engagement*, antara lain sebagai berikut:

a. Semangat (*Vigor*)

Kekuatan ini dikarakteristikkan dengan energi dan mental yang tingg ketika sedang bekerja, kemauan berusaha yang sungguh-sungguh dalam pekerjaan serta gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor tingg pada aspek semangat biasanya memiliki stamina yang tingg serta bersemangat ketika sedang bekerja. Sedangkan individu dengan skor rendah pada aspek semangat memiliki tingkat semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, kebanggaan dan tantangan. Individu yang memiliki skor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tingg pada aspek dedikasi secara kuat dapat memiliki rasa loyalitas dan totalitas dengan pekerjaan karena adanya pengalaman yang bermakna dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor rendah tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Absorpsi atau penghayatan atau juga dapat dikatakan sebagai peleburan terhadap pekerjaanya dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya. Individu yang memiliki skor tingg pada aspek *absorpsi* biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk keluar dari pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

3. Tingkatan Keterlibatan Kerja

Menurut Gallup (2004) dalam Eriadya (2014), terdapat tiga tingkatan *engegement* pada karyawan, yaitu:

a. *Engaged*

Engaged adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka biasanya menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam pekerjaany setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Not Engaged

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

c. Actively Disengaged

Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (*cave dweller*). Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*.

4. Ciri Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2008), karyawan yang memiliki engagement yang tingg memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (*Say, Stay* dan *Strive*), yaitu sebagai berikut:

a. Say, Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.

b. Stay, Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.

c. Strive, Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Bakker dan Demerouti (2007), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi employee engegement, yakni sebagai berikut:

a. Job Resources

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk : mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. Salience of Job Resources

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

c. Personal Resources

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor extraversion dan concientiousness yang lebih tingg serta memiliki skor neuoriticism yang lebih rendah.

Totalitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harga secara baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu (Demerouti et al, 2001, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Job Demand-Resources Model, job resources merupakan variabel penahan agar job demands tidak menyebabkan exhaustion pada pekerja, karena pekerja yang mampu memenuhi sumber daya pekerjaannya, maka tuntutan kerja akan lebih cepat teratasi sehingga mempunyai tingkat exhaustion yang lebih rendah (Bakker et al. 2005, dalam Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli, 2007). Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor, yaitu: otonomi (autonomy), dukungan sosial (social support), bimbingan dari atasan (supervisory coaching), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (opportunities for professional development).

Selain faktor yang telah disebutkan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi totalitas kerja. Menurut Lockwood (2007) totalitas merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Totalitas juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya (Corporate Leadership Council, 2004).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Pengukuran Keterlibatan Kerja

Pengukuran totalitas kerja menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (*UWES*) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) peneliti ambil dari penelitian yang dilakukan oleh Eriadya (2014), yang terdiri dari tiga sub-skala yakni vigor atau semangat, dedikasi, dan penyerapan atau absorpsi. Skala ini berisi 17 item pernyataan yang masing-masing komponen terdiri dari enam item *vigor*, enam item dedikasi dan lima item *absorpsi* atau penyerapan.

C. *Religiusitas*

1. Definisi *Religiusitas*

Religiusitas merupakan sebuah konsep yang luas dan cenderung sulit untuk dijelaskan secara definitif. Penjelasannya cenderung berada dalam keterkaitannya dengan istilah agama Memang tidak bisa dipungkiri bahwa antara *religiusitas* dan agama memiliki keterkaitan yang erat secara etimologis karena keduanya berasal dari bahasa Latin yang sama, religio atau religare, yang berarti mengumpulkan atau mengikat (Kahmad, 2002). Dari istilah *religio* muncullah istilah dalam bahasa Inggris, religion, yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai agama dan religiusitas. Namun, dalam perkembangan selanjutnya, para ahli sepakat bahwa pengertian agama itu harus dibedakan dengan pengertian *religiusitas* karena agama lebih merujuk kepada aspek formal, sedangkan *religiusitas* lebih ke aspek *religi* yang dihayati oleh individu (Mangunwijaya, 1982). Dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungannya dengan fokus kajian penelitian ini, penulis akan lebih memfokuskan penjelasan berikut hanya pada ranah *religiusitas*.

2. Pengertian *Religiusitas*

Ada banyak ahli yang telah memaparkan definisi tentang *religiusitas* . Joko Warwanto dkk (2009)., menyatakan bahwa secara harafiah *religiusitas (religiusita)* itu berarti relasi .Relasi yang dimaksud meliputi relasi manusia dengan Tuhan, manusia dengan sesama, manusia dengan alam, dan manusia dengan dirinya sendiri. Atmosuwito juga memaparkan bahwa religiusitas merupakan perasaan *religiusitas* , yaitu segala perasaan batin yang ada hubungannya dengan Tuhan, seperti perasaan dosa (Guilt Feeling), perasaan takut (Fear to God), dan kebesaran Tuhan (God's Glory).

Romo Mangunwijaya juga menyatakan bahwa religiusitas lebih melihat kepada segala sesuatu yang ada dalam lubuk hati, getaran hati nurani pribadi, serta sikap personal yang menjadi misteri bagi orang lain karena menafaskan intimitasi jiwa, yaitu citarasa yang mencakup totalitas kedalaman isi pribadi manusia (Mangunwijaya, 1982).

Menurut Jalaluddin Rakhmat, religiusitas adalah suatu keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama (Rakhmat, 2004).

Terlepas dari rumitnya konsep religustias, para ahli sepakat bahwa penjelasan dan pengukuran konsep tersebut harus memperhatikan dimensi-dimensinya. Berikut akan dipaparkan berbagai dimensi religiusitas menurut para ahli.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Dimensi *Religiusitas*

Allport dan Ross dalam Nggadas (2013) mengidentifikasi bahwa ada dua dimensi dasar religiusitas, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Mereka menafsirkan religiusitas ekstrinsik sebagai pandangan melayani diri sendiri dan menyediakan kenyamanan dalam keselamatan. Dalam dimensi ekstrinsik ini yaitu ketika individu menggunakan agama untuk tujuan pribadi, seperti status sosial, kepentingan pembenaran diri, dan sering selektif dalam membentuk keyakinan agar sesuai dengan tujuan sendiri. Sedangkan seseorang dengan religiusitas intrinsik adalah orang yang menginternalisasi keyakinan agamanya secara total, bukan sekedar kehadiran di gereja belaka.

Lenski dalam Nggadas (2013) pun mengidentifikasi ada empat dimensi religiusitas, yaitu asosiasional, komunal, doktrin, dan devotion . Menurut Lenski, orang bisa menjadi religius tanpa agama. Sebaliknya, seseorang juga bisa menjadi sangat aktif dalam komunitas gereja tetapi tidak benar-benar menerima doktrin-doktrinnya. Dengan kata lain, seseorang mungkin tahu atau percaya, tetapi tidak mau hidup sesuai dengan kepercayaannya itu.

Penjelasan yang lain tentang dimensi religiusitas dipaparkan oleh Glock dan Stark juga dalam penelitian dari Nggadas (2013) Mereka telah mengidentifikasi lima dimensi dari religiusitas, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Religious Knowledge (The Intellectual Dimension)*:

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan atau informasi-informasi yang diperoleh seseorang berkaitan dengan dasar-dasar imannya.

b. *Religious Practise (The Ritualistic Dimension)*:

Dimensi ini berkaitan dengan perilaku seseorang dalam menyatakan kepercayaannya terhadap agama. Perilaku yang dimaksudkan di sini mengacu pada perilaku-perilaku khusus yang ditetapkan oleh agama seperti keanggotaan gereja, frekuensi kehadiran, tata cara ibadah, pembaptisan, pengakuan dosa, dan berpuasa atau menjalankan ritual-ritual tertentu pada hari tertentu.

c. *Religious Feeling (The Experiental Dimension*):

Dimensi ini berkaitan dengan perasaan *religiusitas* yang dialami oleh penganut agama. Dalam Psikologi dikenal dengan istilah religious experience. Setiap agama mengharapkan bahwa setiap penganut agama mengalami langsung pengalaman dengan Ilahi yang melibatkan emosi, termasuk di dalamnya adalah perasaan, persepsi, dan sensasi-sensasi yang dirasakan saat mengalami suatu "komunikasi" dengan Ilahi.

d. *Religious Belief (The Ideological Dimension)*:

Dimensi ini berkaitan dengan apa yang dipercayai seseorang sebagai suatu kebenaran yang berkaitan dengan agama yang dianutnya. Hal inilah yang membedakan satu agama dengan agama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang lainnya. Isi (content) dan ruang lingkupnya (scope) berbeda-beda pada tiap agama dan dapat didekati dari perspektif doktrin agama.

e. *Religious Effects (The Consequential Dimension*):

Dimensi ini berkaitan dengan efek dari keempat dimensi yang lain termasuk di dalamnya adalah bagaimana agama yang diyakini, secara langsung maupun tak langsung, menjadi petunjuk dalam bertingkah laku atau bersikap dalam kehidupan sehari-hari individu, baik dalam kehidupan personal, maupun dalam kehidupan sosialnya. Hal ini merupakan konsekuensi atau efek dari apa yang individu percaya dan yakini. Efek agama ini boleh jadi positif atau negatif, pada tingkat personal dan sosial.

Glock dan Stark mengakui bahwa dua dimensi terakhir sangat erat terkait karena pengetahuan tentang iman diperlukan untuk penerimaan iman itu sendiri. Namun, mereka juga mengakui bahwa keyakinan tidak selalu mengalir dari pengetahuan, juga tidak semua pengetahuan agama menghasilkan keyakinan. Berdasarkan klasifikasi dimensi yang sudah dipaparkan oleh para ahli, maka penulis lebih memilih untuk beradaptasi dengan dimensi religiusitas versi Glock dan Stark. Pilihan penulis ini didasarkan pada pertimbangan bahwa versi Glock dan Stark ini, sudah mencakup seluruh versi ahli-ahli yang lain.

Mengacu pada teori-teori *religiusitas* di atas, menurut penelitian dari Nggadas (2013) mengartikan religiusitas sebagai perasaan dan penghayatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara sadar seseorang ketika berelasi dengan Tuhan, sesama, alam dan diri sendiri berdasarkan dimensi intelektual, ritual, eksperiensal, ideoligikal, dan konsekuensial. Ada lima dimensi keberagamaan sesorang yang dapat diukur untuk mengetahui apakah seseorang tersebut religius atau tidak, yaitu, dimensi keyakinan, dimensi praktek agama (ritual dan ketaatan), dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan atau konsekuensi menurut Glock & Stark (1994) dalam Nggadas (2013).

a. Dimensi Keyakinan, yang berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut.
b. Dimensi Praktik Agama, dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Dimensi praktik agama ini terdiri dari dua hal penting, yaitu, Ritual, yang mengacu pada semangat ritus, tindakan *religiusitas* formal dan praktek-praktek suci yang semua mengharapkan para pemeluk melaksanakan. Ketaatan, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dengan air, meski ada perbedaan penting. Apabila aspek ritual dari komitmen sangat formal dan khas publik, semua agama yang dikenal juga mempunyai perangkat tindakan persembahan dan kontemplasi personal yang relatif spontan, informal, dan khas pribadi.
c. Dimensi Pengalaman, berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman *religiusitas* , perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok *religiusitas* yang melihat komunikasi, walaupun kecil, dalam suatu esensi ketuhanan, yaitu dengan Tuhan, kenyataan terakhir, dengan otoritas transcendental.

d. Dimensi Pengetahuan Agama, dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi.

e. Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi, dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan *religiusitas*, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.

4. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Religiusitas*

Setiap individu terkait secara dialektis dengan pribadi dan lingkungannya. Proses refleksi dan aksi setiap individu inilah yang kemudian memberikan makna yang dinamis terhadap kehidupan religiusitasnya. Dengan demikian religiusitas pada akhirnya membutuhkan proses, dan di dalam proses perkembangannya, religiusitas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Nggadas (2013) mencoba memetakan faktor-faktor yang memengaruhi religiusitas, yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Pengaruh pendidikan dari orang tua dan berbagai tradisi sosial.

Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan *religiusitas* itu, termasuk pendidikan dari orang tua, tradisi-tradisi sosial, tekanan dari lingkungan sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.

b. Faktor pengalaman spiritual.

Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap *religiusitas* . Terutama pengalaman mengenai keindahan, konflik moral dan pengalaman emosional *religiusitas* . Faktor ini umumnya berupa pengalaman spiritual yang secara cepat dapat memengaruhi perilaku individu.

c. Faktor kebutuhan kehidupan

Kebutuhan-kebutuhan ini secara garis besar dapat menjadi empat bagian, yaitu :1) kebutuhan akan keamanan atau keselamatan; 2) kebutuhan akan cinta kasih; 3) kebutuhan untuk memperoleh harga diri; dan 4) kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.

D. Demografi

Demografi atau ilmu kependudukan adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan manusia. Demografi meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan. Analisis kependudukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat merujuk masyarakat secara keseluruhan atau kelompok tertentu yang didasarkan kriteria seperti pendidikan, kewarganegaraan, agama, atau etnisitas tertentu. Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur demografi pada penelitian ini antara lain yaitu: usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, gaji, masa bekerja dan agama serta status pernikahan.

E. Kesejahteraan Subjektif dan Keterlibatan Kerja

Beberapa penelitian menunjukan hubungan yang positif antara Keterlibatan Kerja dengan Kesejahteraan Subjektif. puas dengan Pekerjaannya yang ia jalani. Menurut Bakker dan Oerlemans (2010) dalam (Eriadya, 2014) menjelaskan Keterlibatan Kerja memilik keterikatan terhadap Kesejahteraan Subjektif. Jika seseorang merasa pekerjaannya menyenangkan maka, ia dapat bekerja secara optimal. (Wright & Bonnet, 2007) dalam (Ariati, 2010) Seseorang merasa Sejahtera ditempat kerjanya jika ia merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya.

F. Kesejahteraan Subjektif dan *Religiusitas*

Religiusitas Menurut Baco, (2010) dalam (Adi, 2014) mengungkapkan bahwa religiusitas membawa dampak positif terhadap kesejahteraan subjektif. Ia juga menjelaskan bahwa agama dapat memengaruh kesejahteraan subjektif melalu beberapa cara, antara lain kelompok agama yang member seseorang perasaan untuk memilik tujuan hidup, dukungan sosial, agama member makna, dan pada akhirnya agama mendorong orang untuk merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya ataupun hidupnya.

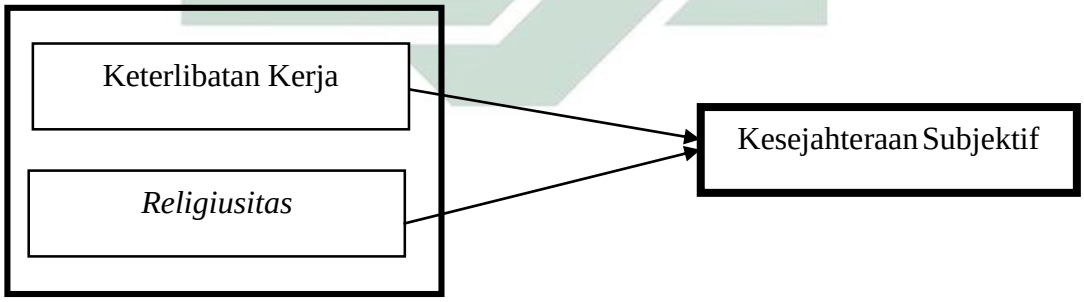
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian teori di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebegai berikut :

Dunia Pekerjaan saat ini semakin lama semakin banyak tekanan, tekanan yang didapatkan dari dalam diri ataupun luar dirinya. Padahal pekerja harus memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi. Menurut Compton (2005) dalam (Himam, 2015) kesejahteraan subjektif melibatkan dua variabel, *happiness* (kebahagiaan) dan *satisfaction with life* (kepuasan hidup).Didalam penelitian (Eriadya, 2014) Bakker dan Oerlemans 2010, mengungkapkan bahwa Keterlibatan Kerja berhubungan dengan Kesejahteraan Subjektif.. Agama memberikan makna dan tujuan hidup seseorang. Disimpulkan bahwa agama mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif melalui tujuan hidup yang berarti (Chamberlain, & Zita dalam Bailey, 1997) dalam (Adi, 2014).

Berdasarkan hal tersebut maka kerangka pikir pada penelitian ini disusun sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 :Terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta ap (PJLKA).

H2 :Terdapat hubungan antara *religiusitas* dengan kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta ap (PJLKA).

H3 :iTerdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* dengan kesejahteraan pada penjaga jalan lintasan kereta ap (PJLKA).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional, di mana penelitian ini di lakukan di wilayah kota Surabaya, khususnya pada pegawai yang bertugas sebagai penjaga jalan lintasan kereta api (PJLKA) yang terkait dengan penelitian yang dilakukan mengenai hubungan keterlibatan kerja dan *religiusitas* pegawai PJLKA terhadap kesejahteraan subjektif pegawai tersebut.

Metode kuantitatif korelasional merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2010). Menurut (Sugiyono, 2010) metode kuantitatif tepat jika digunakan untuk mengetahui sebuah permasalahan yang diambil melalui responden yang banyak serta untuk mengetahui dengan jelas, meringkas kondisi dan situasi terhadap berbagai variabel yang ingin diteliti, di mana variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja dan *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif.

Keterlibatan kerja menurut Bakker dan Oerlemans (2010) dalam (Eriadya, 2014) menjelaskan keterlibatan kerja memiliki keterikatan terhadap kesejahteraan subjektif. Jika seseorang merasa pekerjaannya menyenangkan maka, ia dapat bekerja secara optimal. (Wright & Bonnet, 2007) dalam (Ariati, 2010) Seseorang merasa Sejahtera ditempat kerjanya jika ia merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sementara dalam penelitian lain menurut (Baco, 2010) dalam (Adi, 2014) mengungkapkan bahwa religiusitas membawa dampak positif terhadap Kesejahteraan Subjektif. Ia juga menjelaskan bahwa agama dapat memengaruhi Kesejahteraan Subjektif melalui beberapa cara, antara lain kelompok agama yang memberi seseorang perasaan untuk memiliki tujuan hidup, dukungan sosial, agama memberi makna, dan pada akhirnya agama mendorong orang untuk merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya ataupun hidupnya.

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independent (bebas) dan varibel dependent (terikat). (Sugiyono, 2007) menyatakan bahwa variabel independent merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependent (terikat).

Berdasarkan uraian diatas variabel yang ditetapkan untuk diteliti ialah :

1. Variabel Bebas (X_1) : Keterlibatan kerja
   (X_2) : *Religiusitas*
2. Variabel Terikat (Y) : Kesejahteraan Subjektif.

C. Definisi Operasional

1. Kesejahteraan Subjektif

   Kesejahteraan subjektif mengacu pada evaluasi orang hidup mereka - termasuk penilaian kognisi, (seperti kepuasan hidup); dan evaluasi afektif (suasana hati dan emosi), seperti perasaan emosional yang positif ataupun negatif (Rochefoucauld, 2005). Kesejahteraan subjektif terdiri dari beberapa komponen utama, kepuasan hidup menyeluruh, dan kepuasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kehidupan tertentu serta Emosi positif seperti (suasana hati yang menyenangkan). Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif adalah sebagai berikut (Ariati, 2010)

a. Harga diri positif

Harga diri yang tinggi menyebabkan individu memiliki kontrol yang baik, mempunyai hubungan yang baik dengan individu lain, serta produktif dalam kinerjanya. Campbell dalam (Ariati, 2010)

b. Kontrol diri

Kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, memahami serta dapat mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil dan dapat mencari pemaknaan dalam peristiwa tersebut.

c. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian ekstravert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Penelitian Diener dkk. (1999) dalam (Ariati, 2010) mendapatkan bahwa kepribadian ekstavert secara signifikan akan memprediksi terjadinya Kesejahteraan Subjektif.

d. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Mengacu pada pendapat Scheneider dalam (Ariati, 2010) menyatakan bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebahagaian individu akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki oleh individu bersifat realistis.

e. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman emosional. Hubungan sosial yang didalamnya terdapat dukungan yang membuat individu bisa mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah fisik dan psikis, kemampuan pemecahan masalah.

f. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep *religiusitas* . Sehingga dapat dihubungkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan dalam (Pri & Zamralita, 2017) menjelaskan, Keterlibatan Kerja adalah kondisi kognisi yang baik dan berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan *Vigor* (semangat) tingkat energi yang tinggi dalam berkerja, *Dedication* (dedikasi) merasa terlibat dalam pekerjaan. dan *Absorption* (penghayatan) sebagai konsentrasi tinggi di tempat kerja sebagai pengalaman positif. Kahn (1990) dalam (Pri & Zamralita, 2017) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai penguasaan pekerja terhadap peran dalam pekerjaan, dimana mereka akan totalitas dalam berkerja, kemudian akan berkerja dengan mengekspresikan diri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara fisik, kognisi dan emosional selama berkerja. Berdasarkan konsep mengenai keterlibatan kerja yang diungkapkan oleh (Bakker, 2003) dalam (Knight, 2016) maka ada tiga pengukuran keterlibatan kerja yang telah di tetapkan oleh *Utrecht Keterlibatan Kerja Scale (UWES)* adalah :

a. *Vigor* (semangat)

Vigor dinilai pada keadaan dengan tingkat energi tinggi (semangat), ketahanan dan keinginan berusaha, tidak mudah menyerah (mental yang kuat) dan tekun dalam menghadapi kesulitan.

b. Dedikasi

Dedikasi mengacu bahwa pekerjaan yang dilakukan mereka itu wajib, merasa antusias dan bangga, serta merasa tertantang oleh pekerjaannya.

c. Keterikatan

Keterikatan mengacu pada perasaan yang senang hati melakukan pekerjaannya sulit keluar dari pekerjaannya.

3. *Religiusitas*

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Glock & Stark (1994) dalam (Adi, 2014) Konsep *religiusitas* melihat keberagamaan seseorang bukan hanya dari satu atau dua sudut pandang, tapi dari berbagai sudut pandang. Ada lima dimensi *religiusitas* individu yang dapat diukur untuk mengetahui seseorang religius, yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Dimensi Keyakinan

Menjelaskan mengenai harapan individu, memegang teguh dan berkeyakinan pada ajaran teologis tertentu yang mereka percayai.

b. Dimensi Praktik Agama

Dimensi ini mejelaskan kegiatan keagaman yang dilakukan individu sebagai tanda ketaatannya pada agama yang dianutnya.

c. Dimensi Pengalaman

Dimensi ini menjelaskan bahwa semua agama memiliki kayakinan dan harapan tertentu yang di rasakan oleh penganutnya selama menjalankan agamanya.

d. Dimensi Pengetahuan Agama

Dimensi ini menjelaskan bahwa individu yang beragama memiliki nilai – nilai kebaikan yang didapatnya dari kitab suci yang dianutnya.

e. Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi

Dimensi ini menjelaskan adanya dampak yang diterima oleh penganut agama, yang didapat dari pengetahun, pengalaman dan keyakinan individu selama menjalankan agamanya.

D. Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk di pelajari lebih mendalam dan akan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005) Sementara menurut Notoatmodjo Populasi penelitian adalah keseluruhan sampel penelitian atau objek yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2005), populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen Daop VIII Surabaya yang memiliki jabatan sebagai Pegawai Jalan Lintasan Kereta Api (PJLKA) yang berada di wilayah Surabaya dan yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi, dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling. Total sampling* sendiri ialah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 subjek, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kereta Api Properti Manajemen Daop VIII Surabaya yang memiliki jabatan sebagai Pegawai Jalan Lintasan Kereta Api (PJLKA) yang berada di wilayah Surabaya dan yang berjumlah 56 orang.

E. Instrument Penelitian

Prosedur pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang langsung diberikan kepada subjek. Alat ukur yang diberikan terdiri dari alat untuk mengukur Kesejahteraan Subjektif, Alat ukur Keterlibatan Kerja dan Alat ukur *Religiusitas*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Skala Kesejahteraan Subjektif atau *Subjective Well-Being* (SWB)

Kesejahteraan subjektif (SWB) terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu penilaian kognisi, (seperti kepuasan hidup); dan evaluasi afektif (suasana hati dan emosi), seperti perasaan emosional yang positif ataupun negatif.

Subjective Well-Being (SWB) diperoleh dari hasil jumlah skala kepuasan hidup (SWLS) ditambahkan dengan jumlah pengalaman positif (SPANE-P) dan dikurangi dengan jumlah pengalaman negatif (SPANE-N).

Rumusan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

SWB = SWLS + SPANE-P – SPANE-N

SWB = SWLS + SPANE-B

Sumber : Data Sekunder Naomi Henderina Nggadas

Sehingga untuk mengukur Kesejahteraan Subjektif menurut Diener dalam Nggadas (2013) dibutuhkan dua skala yaitu *Satisfaction With Life Scale (SWLS) dan Scale of Positive and Negative Experiences (SPANE).*

1) ***Satisfaction With Life Scale (SWLS)***

a) Definisi Oprasional

Satisfaction with life scale (SWLS) atau skala kepuasan hidup, adalah skala dimana individu melihat pada domain yang penting dalam hidup dan membandingkan domain kehidupan tersebut dengan berbagai standar pembanding, misalnya situasi yang mereka alami di masa lalu, keadaan di lingkungan sekitar mereka masa kini, ataupun harapan akan sesuatu di masa depan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) *Blue Print Satisfaction With Life Scale*

Tabel 3.1 Blueprint *Satisfaction With Life Scale*

No.	Dimensi	Favorable	Jumlah
1	Kepuasan	1,2,3,4,5	5
Jumlah			5

Sumber : Data Sekunder Naomi Henderina Nggadas

Satisfaction With Life Scale adalah alat ukur yang dipakai untuk mengukur tingkat kepuasan hidup individu. Alat ukur yang terdiri dari lima (5) butir ini didesain oleh Diener, Larsen & Grifin dan telah dipatenkan pada tahun 1985 yang sudah di modifikasi oleh Nggadas (2013) dan memiliki aspek yaitu kepuasan.

Sistem skoringnya yaitu dengan menjumlahkan nilai dari semua butir yang ada untuk memperoleh skor total. Pengukuran dilakukan dengan skala 7 poin dari 1 = „Sangat Tidak Setuju„, 2 = „Tidak Setuju„, 3 = „Agak Tidak Setuju„, 4 = „Ragu-ragu„, 5 = „Agak Setuju„, 6 = „Setuju„, dan 7 = „Sangat Setuju„. Rentang skor total adalah antara 5 sampai 35 poin. Cara memahami skor total dari SWLS adalah sebagai berikut:

1. 30-35 (Sangat Tinggi).

   Responden yang mendapatkan skor dalam rentang ini sangat mencintai kehidupan mereka dan merasa bahwa segala sesuatu berjalan dengan sangat baik. Mereka merasa hidup menyenangkan dan aspek-aspek penting kehidupan mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seperti sekolah/kerja, keluarga, pertemanan, waktu senggang, dan pengembangan diri mereka berjalan dengan sangat baik.

2. 25-29 (Tinggi).

   Responden yang mendapatkan skor dalam rentang ini mencintai kehidupan mereka dan merasa bahwa hampir segala sesuatunya berjalan dengan baik. Mereka merasa hidup menyenangkan dan aspek-aspek penting kehidupan mereka seperti sekolah/kerja, keluarga, pertemanan, waktu senggang, dan pengembangan diri mereka berjalan dengan baik.

3. 20-24 (Rata-rata).

   Tingkat kepuasan hidup rata-rata pada negara berkembang berada pada rentang ini. Secara umum, orang-orang merasa puas, tapi ada beberapa aspek kehidupan yang ingin ditingkatkan. Biasanya, orang-orang yang berada pada level ini ingin meningkatkan kepuasan hidupnya ke level yang lebih tinggi.

4. 15-19 (Agak di bawah rata-rata).

   Orang-orang yang berada pada level ini biasanya memiliki masalah kecil namun signifikan pada beberapa aspek kehidupan mereka, atau memiliki kehidupan yang baik dalam sebagian besar aspek, tapi ada satu masalah besar dalam salah satu aspek kehidupan mereka. Ketidakpuasan dalam salah satu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau beberapa aspek ini akan membuat gangguan ataupun perasaan yang tidak nyaman.

5. 10-14 (Tidak Puas).

   Orang-orang pada level ini umumnya tidak puas dengan hidup mereka. Mereka biasanya memiliki beberapa aspek kehidupan yang tidak berjalan dengan baik, sebagian di antaranya sangat buruk. Bila ketidakpuasan hidup ini disebabkan oleh kejadian yang baru terjadi seperti perceraian atau kematian dari anggota keluarga, mungkin orang yang mengalaminya dapat kembali ke tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi seiring berjalannya waktu. Namun, bila ketidakpuasan ini menghinggapi hingga menjadi kronis, orang-orang yang mengalaminya perlu untuk merubah sikap, cara berpikir, dan aktivitas sehari-hari. Untuk membantu keluar dari masalah, dapat dilakukan dengan cara berbincang dengan sahabat, atau mendatangi konselor untuk konsultasi. Namun hasilnya tergantung dari orang yang bersangkutan.

6. 5-9 (Sangat Tidak Puas).

   Orang yang berada pada rentang ini sangat tidak puas dengan hidup mereka. Hal ini bisa disebabkan karena kejadian buruk yang baru saja dialami seperti perceraian atau mengalami pemecatan dari tempat kerja. Seringkali ketidakpuasan pada level ini disebabkan karena mengalami

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketidakpuasan dalam beberapa aspek kehidupan. Orang yang berada pada level ini membutuhkan bantuan orang lain seperti keluarga, sahabat, konselor atau psikolog untuk membantu mengatasi masalah hidupnya. Bila ketidakpuasan ini menghinggapi hingga menjadi kronis, maka orang yang mengalaminya perlu mengubah sikap, cara berpikir, dan aktivitas sehari-hari.

c) *Validitas & Reliabilitas*

Dalam melakukan uji *validitas* & *reliabilitas* dilakukan dengan uji terpakai. Di mana instrumen disebar serta dijadikan sebagai data dalam penelitian ini tanpa melalui uji tryout dengan responden yang berbeda terlebih dahulu yang sebelumnya sudah di konsultasikan dengan dosen pembimbing yang sudah ahli di bidang tersebut.

Penggunaan uji terpakai ini dirasa cukup valid dan reliabel dalam menguji skala ini, sebab skala yang di buat peneliti merupakan skala yang khusus untuk mengukur tiap variabelnya. Di mana standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan *validitas* aitem menurut (Muhid, 2019, hal. 401-410), ada dua kriteria dalam menguji apakah aitem tersebut valid atau tidak, yaitu:

1) Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem berkorelasi positif,
2) Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem ≥ 0,30.

Berikut hasil uji *validitas* & *reliabilitas Satisfaction With Life Scale*:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.2 Uji *Validitas* Variabel *Satisfaction With Life Scale*

Aitem	*Corrected Item –Total Correlation*	≥ 0,30	Keterangan
1.	0,649	0,30	Valid
2.	0,531	0,30	Valid
3.	0,417	0,30	Valid
4.	0,311	0,30	Valid
5.	0,377	0,30	Valid

Dari hasil analisis di atas, semua aitem yang ada dinyatakan valid.

Tabel 3.3 Uji *Reliabilitas* Variabel *Satisfaction With Life Scale*

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0.664	5

Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas sebesar 0,664 hal itu menunjukan secara keseluruhan instrumen skala *satisfaction with life scale* (5 aitem) tersebut kurang reliabel (kriteria: semakin mendekati angka 1 koefisien *Cronbach's Alpha*, maka semakin reliabel). Artinya semua aitem tersebut kurang reliabel sebagai instrumen pengumpul data. Kriteria lain menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya jika kurang dari 0,8 maka instrumen tersebut kurang reliabel (Sarwono, 2006) dalam (Muhid A. , 2019). Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,664 < 0,8 maka instrumen tersebut kurang reliabel. Artinya lima aitem tersebut kurang reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) ***Scale of Positive and Negative Experiences (SPANE)***

a) Definisi Oprasional

Alat ukur yang didesain oleh Diener dkk dan telah dipatenkan pada tahun 2009 dan telah dimodifikasi oleh Nggadas (2013). alat ukur ini untuk mengukur 2 komponen yaitu, afek positif (*pleasant affect*), dan afek negatif (*unpleasant affect*).

b) Blue Print Scale of Positive and Negative Experiences

Tabel 3.4 Blueprint *Scale of Positive and Negative Experiences*

No.	Dimensi	Favorable	Jumlah
1	Afek Positif	1,3,5,7,9,11	6
2	Afek Negatif	2,4,6,8,10,12	6
Jumlah			12

Sumber : Data Sekunder Naomi Henderina Nggadas

Skala ini terdiri dari 12 butir, yaitu 6 butir untuk mengukur SPANE-P, dan 6 butir untuk mengukur SPANE-N. Alat ini memakai skala 5 poin mulai dari 1 = „sangat jarang/tidak pernah‟, 2 = „jarang‟, 3 = „kadang‟, 4 = „sering‟, sampai 5 = „sangat sering/selalu‟. Cara memberikan skoring terhadap alat ukur ini adalah dengan memberikan nilai sesuai dengan urutan jawaban pada skala tersebut. Cara mendapatkan nilai SPANE-P dan SPANE-N adalah dengan menjumlah skor semua butir pengalaman positif untuk nilai SPANE-P dan jumlah skor semua butir pengalaman negatif untuk SPANE-N. Cara untuk mendapatkan nilai SPANE-B adalah dengan mengurangi nilai SPANE-P dengan nilai SPANE-N.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) *Validitas & Reliabilitas*

Dalam melakukan uji *validitas* & *reliabilitas* dilakukan dengan uji terpakai. Di mana instrumen disebar serta dijadikan sebagai data dalam penelitian ini tanpa melalui uji tryout dengan responden yang berbeda.

Penggunaan uji terpakai ini dirasa cukup valid dan reliabel dalam menguji skala ini, sebab skala yang di buat peneliti merupakan skala yang khusus untuk mengukur tiap variabelnya. Di mana standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan *validitas* aitem menurut (Muhid, 2019, hal. 410-411), ada dua kriteria dalam menguji apakah aitem tersebut valid atau tidak, yaitu:

1. Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem berkorelasi positif,
2. Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem ≥ 0,30.

Berikut hasil uji *validitas* & *reliabilitas Scale of Positive and Negative Experiences:*

Tabel 3.5 Uji *Validitas Scale of Positive and Negative Experiences – (Postive)*

Aitem	*Corrected Item –Total Correlation*	≥ 0,30	Keterangan
1	0, 357	0,30	Valid
3	0, 350	0,30	Valid
5	0, 634	0,30	Valid
7	0, 692	0,30	Valid
10	0, 483	0,30	Valid
12	0, 649	0,30	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.6 Uji *Validitas Scale of Positive and Negative Experiences – (Negative)*

Aitem	*Corrected Item –Total Correlation*	≥ 0,30	Keterangan
2	0, 806	0,30	Valid
4	0, 837	0,30	Valid
6	0, 705	0,30	Valid
8	0, 654	0,30	Valid
9	0, 422	0,30	Valid
11	0, 740	0,30	Valid

Dari hasil analisis di atas, semua aitem yang ada dinyatakan valid.

Tabel 3.7 Uji *Reliabilitas Scale of Positive and Negative Experiences - (Postive)*

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0.777	6

Tabel 3.8 Uji *Reliabilitas Scale of Positive and Negative Experiences - (Negative)*

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0.881	6

Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada tabel *Scale of Positive and Negative Experiences - (Postive)* diatas sebesar 0,777 hal itu menunjukan secara keseluruhan instrumen skala *Scale of Positive and Negative Experiences - (Postive)* (6 aitem) tersebut reliabel, sebaliknya berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada tabel *Scale of Positive and Negative Experiences - (Negative)* diatas sebesar 0,881 hal itu menunjukan secara keseluruhan instrumen skala *Scale of Positive and Negative Experiences - (Negative)* (6 aitem) tersebut sangat reliabel (kriteria: semakin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendekati angka 1 koefisien *Cronbach's Alpha,* maka semakin reliabel). Kriteria lain menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya jika kurang dari 0,8 maka instrumen tersebut kurang reliabel (Sarwono, 2006) dalam (Muhid A. , 2019).

2. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

a) Definisi Oprasional

Keterlibatan Kerja adalah kondisi kognisi yang baik dan berhubungan dengan kinerja yang dibuktikan dengan *Vigor* (semangat) tingkat energi yang tinggi dalam berkerja, *Dedication* (dedikasi) merasa terlibat dalam pekerjaan. dan *Absorption* (penghayatan) sebagai konsentrasi tinggi di tempat kerja sebagai pengalaman positif.

b) Blue Print Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Dibuat oleh Wilmar B Schaufeli, Arnold B. Bakker, dan Marisa Salanova pada 2006 yang telah dimodifikasi oleh (Eriadya, 2014) dan disusun berdasarkan tiga dimensi keterlibatan kerja; Untuk lebih jelasnya *blue print* dari skala ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.9 Blueprint Skala Keterlibatan kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Vigor	1. Adanya curahan energi mental yang kuat selama bekerja. 2. Berusaha sekuat tenaga dalam kesulitan pekerjaan. 3. Tekun menghadapi kesulitan 4. Totalitas dalam bekerja 5. Bertahan dalam kesulitan	1,3,4,5,6	2	6
Dedication	1. Menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan 2. Mengalami kebermaknaan, kebanggaan dan tantangan.	7,8,9,10,11		5
Absorption	1. Bekerja penuh konsentrasi 2. Fokus terhadap pekerjaanya 3. Tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja 4. Menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan	12,13,14,15,16,17		6
Total		6	1	17

Sumber : Data Sekunder Melina Eriadya

c) *Validitas & Reliabilitas*

Dalam melakukan uji *validitas* & *reliabilitas* dilakukan dengan uji terpakai. Di mana standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan *validitas* aitem menurut (Muhid, 2019, hal. 410-411), ada dua kriteria dalam menguji apakah aitem tersebut valid atau tidak, yaitu:

1. Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem positif,
2. Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem ≥ 0,30.

Berikut hasil uji *validitas* & *reliabilitas Utrecht Work Engagement Scale:*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.10 Uji *Validitas* Try Out Variabel *Utrecht Work Engagement Scale*

Aitem	*Corrected Item –Total Correlation*	≥ 0,30	Keterangan
1.	0.575	0,30	Valid
2.	-0.248	0,30	Tidak Valid
3.	0.603	0,30	Valid
4.	0.468	0,30	Valid
5.	0.531	0,30	Valid
6.	0.436	0,30	Valid
7.	0.238	0,30	Tidak Valid
8.	0.295	0,30	Valid
9.	0.295	0,30	Valid
10.	0.555	0,30	Valid
11.	0.519	0,30	Valid
12.	0.523	0,30	Valid
13.	0.633	0,30	Valid
14.	0.733	0,30	Valid
15.	0.396	0,30	Valid
16.	0.808	0,30	Valid
17.	0.450	0,30	Valid
18.	0.575	0,30	Valid

Dari hasil analisis di atas, terdapat dua aitem yang tidak valid yaitu aitem unfavorable nomor 2 dan aitem favorabel nomor 7 .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.11 Uji *Validitas* Variabel *Utrecht Work Engagement Scale*

Aitem	*Corrected Item –Total Correlation*	≥ 0,30	Keterangan
1.	0.574	0,30	Valid
2.	0.618	0,30	Valid
3.	0.451	0,30	Valid
4.	0.581	0,30	Valid
5.	0.491	0,30	Valid
6.	0.332	0,30	Valid
7.	0.302	0,30	Valid
8.	0.585	0,30	Valid
9.	0.495	0,30	Valid
10.	0.517	0,30	Valid
11.	0.647	0,30	Valid
12.	0.688	0,30	Valid
13.	0.439	0,30	Valid
14.	0.804	0,30	Valid
15.	0.466	0,30	Valid

Setelah dilakukan pengujian kembali dengan tidak menyertakan dua aitem yang tidak valid tersebut di atas dalam analisis berikutnya, maka di dapatkan hasil *validitas* sebagai berikut :

Tabel 3.12 Uji *Reliabilitas* Variabel *Utrecht Work Engagement Scale*

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0.844	15

Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas sebesar 0,844 hal itu menunjukan secara keseluruhan instrumen skala *Utrecht Work Engagement Scale* (15 aitem) tersebut sangat reliabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(kriteria: semakin mendekati angka 1 koefisien *Cronbach's Alpha,* maka semakin reliabel). Artinya semua aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data. Kriteria lain menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya jika kurang dari 0,8 maka instrumen tersebut kurang reliabel (Sarwono, 2006) dalam (Muhid A. , 2019). Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844 > 0,8 maka instrumen tersebut sangat reliabel. Artinya lima belas aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

3. Skala *Religiusitas*

a. Definisi Oprasional

Religiusitas adalah tingkat keyakinan dan pemahaman manusia terhadap nilai-nilai ajaran agama Islam serta mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga merefleksikan ketaatan dalam beragama. Skala ini didesain oleh Glock dan Stark (1965) dengan kelima dimensi *Religiusitas* nya dan peneliti mengambil skala ini dengan memodifikasi dari penelitian (Afriani, 2016). Kuesioner ini berisi 23 aitem pernyataan yang terdiri dari 4 aitem dimensi Keyakinan, 5 aitem dimensi Pengetahuan, 4 item dimensi Praktek *Religiusitas* , 5 aitem dimensi Pengalaman, dan 5 aitem dimensi konsekuensial.

b. *Blue Print* Skala Religiusitas

Skala *Religiusitas* yang disusun berdasarkan lima dimensi religiusitas. Pengukuran untuk skala ini menggunakan Skala Likert

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang terdiri dari 4 pilihan jawaban masing-masing dengan skor yaitu "Sangat Setuju" (SS) skor 5, "Setuju" (S) skor 4, "Tidak Setuju" (TS) skor 2, dan "Sangat Tidak Setuju" (STS) skor 1. Untuk lebih jelasnya *blue print* dari skala ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.13 *Blue Print* Skala *Religiusitas*

No	Aspek	favoreble	unfavoreble	Aitem
1	Keyakinan	1, 2, 3, 4		4
2	Peribadatan	5, 6, 7, 8		4
3	Penghayatan	9, 10, 11,12		4
4	Pengetahuan	13, 14, 15, 16, 17		5
5	Pengalaman	18, 19, 20		3
	Total			20

Sumber : Data Sekunder Khairunnisa Afriani

c. *Validitas & Reliabilitas*

Dalam melakukan uji *validitas* & *reliabilitas* dilakukan dengan uji terpakai. Di mana standar pengukuran yang digunakan untuk menentukan *validitas* aitem menurut (Muhid, 2019, hal. 410-411), ada dua kriteria dalam menguji apakah aitem tersebut valid atau tidak, yaitu:

1. Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem positif,
2. Nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* tiap aitem ≥ 0,30. Berikut hasil uji *validitas* & *reliabilitas Religiusitas:*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.14 Uji Try Out Variabel *Religiusitas*

Aitem	*Corrected Item –Total Correlation*	≥ 0,30	Keterangan
1.	0.198	0,30	Tidak Valid
2.	0.445	0,30	Valid
3.	0.380	0,30	Valid
4.	0.605	0,30	Valid
5.	0.690	0,30	Valid
6.	0.690	0,30	Valid
7.	0.781	0,30	Valid
8.	0.641	0,30	Valid
9.	0.781	0,30	Valid
10.	0.641	0,30	Valid
11.	0.660	0,30	Valid
12.	0.627	0,30	Valid
13.	0.356	0,30	Valid
14.	0.698	0,30	Valid
15.	0.627	0,30	Valid
16.	0.400	0,30	Valid
17.	0.798	0,30	Valid
18.	0.745	0,30	Valid
19.	0.712	0,30	Valid
20.	0.996	0,30	Valid

Dari hasil di atas, terdapat satu aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.15 Uji *Validitas* Variabel *Religiusitas*

Aitem	*Corrected Item –Total Correlation*	≥ 0,30	Keterangan
1.	0.425	0,30	Valid
2.	0.377	0,30	Valid
3.	0.599	0,30	Valid
4.	0.692	0,30	Valid
5.	0.692	0,30	Valid
6.	0.788	0,30	Valid
7.	0.645	0,30	Valid
8.	0.788	0,30	Valid
9.	0.652	0,30	Valid
10.	0.665	0,30	Valid
11.	0.637	0,30	Valid
12.	0.348	0,30	Valid
13.	0.692	0,30	Valid
14.	0.637	0,30	Valid
15.	0.389	0,30	Valid
16.	0.800	0,30	Valid
17.	0.754	0,30	Valid
18.	0.721	0,30	Valid
19.	0.987	0,30	Valid

Setelah dilakukan pengujian kembali dengan tidak menyertakan satu aitem yang tidak valid tersebut di atas dalam analisis berikutnya, maka di dapatkan hasil *reliabilitas* sebagai berikut :

Tabel 3.16 Uji *Reliabilitas Religiusitas*

Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
0.743	19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas sebesar 0,743 hal itu menunjukan secara keseluruhan instrumen skala *Religiusitas* (19 aitem) tersebut reliabel (kriteria: semakin mendekati angka 1 koefisien *Cronbach's Alpha,* maka semakin reliabel). Artinya semua aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data. Kriteria lain menyebutkan jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya jika kurang dari 0,8 maka instrumen tersebut kurang reliabel (Sarwono, 2006) dalam (Muhid A. , 2019). Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,743 < 0,8 maka instrumen tersebut sangat reliabel. Artinya lima belas aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpul data.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis yaitu untuk membuktikan adanya hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif pada pegawai PT. KAPM yang bertugas sebagai penjaga jalan lintasan kereta api, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen. Menurut Muhid (2012) analisis ini dapat mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang nantinya di hasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas yang digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terikat (Muhid A. , 2012). Sedangkan untuk mempermudah dalam penghitungan maka akan diolah dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2 + e}$$

Dimana :

Y = Subjektif Well Being
A = Konstanta
$b_{1,2}$ *= Koefisien regresi*
X1 = Work engagement
X2 = Religiusitas
X3 = Demografi
e = Error

Kemudian peneliti akan menghitung proporsi *varians* dari kesejahteraan subjektif yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang peneliti teliti, yaitu peneliti akan menguji *signifikansi* dari hasil yang didapat. Jadi peneliti dapat mengetahui apakah regresi dari kesejahteraan subjektif atas dua variabel signifikan secara statistik. Peneliti juga dapat mengetahui apakah koefisien regresi (b) dari persamaan regresi secara statistik berbeda dari nol. Selanjutnya, peneliti dapat menentukan *relativitas* pentingnya masing-masing variabel independen dalam menjelaskan kesejahteraan subjektif.

Untuk menilai apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model yang paling sesuai (memiliki error terkecil), dibutuhkan beberapa pengujian dan analisis. Melalui regresi berganda ini akan diperoleh nilai R, yang merupakan koefisien korelasi berganda antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Kemudian besarnya kemungkinan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang telah disebutkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tadi ditunjukkan oleh koefisien determinasi berganda. Fungsi ini digunakan untuk melihat *proporsi varians* kesejahteraan subjektif yang dipengaruhi atau memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja dan *religiusitas* seseorang.

Berikutnya, untuk membuktikan apakah regresi Y dan X signifikan atau tidak, maka dapat diuji dengan menggunakan uji F. Dari hasil uji F yang dilakukan nantinya, dapat dilihat apakah variabel independen yang diujikan tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian untuk menguji apakah pengaruh yang diberikan variabel independen signifikan terhadap variabel dependen, maka peneliti melakukan uji T. Hasil uji t ini akan diperoleh dari hasil regresi yang akan dilakukan oleh peneliti nantinya. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis secara statistik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian mengenai ada tidaknya hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif pada pegawai PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagai penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya. dimulai dari pencarian topik yang ditemukan melalu beberapa referensi jurnal. Tidak hanya referensi jurnal, berbagia sumber berita dan artikel yang memuat tema tidak jauh berbeda dari apa yang akan dibahas nantinya. Dari hasil referensi – referensi tersebut, ditemukan beberapa hal yang memengaruh kesejahteraan subjektif pada seseorang terutama dalam mengahadap kehidupan dan pekerjaannya. Terdapat dua hal yang menurut peneliti menjadi faktor yang paling mempengaruh kesejahteraan subjektif pada seseorang adalah keterlibatan kerja (*work engagement*) dan *religiusitas* (*religiusitas*) serta dari kedua faktor tersebut ditemukan saling berhubungan secara positif. Atas dasar tersebut, kajian Penelitian mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif mulai disusun untuk tahap pengajiuan *concept note* sesua dengan tahapan – tahapan pengajiuan penelitian yang diberlakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah *concept note* diputuskan untuk diterima dan bisa dilanjutkan pada proses proposal yang didalamnya tersusun sistematika dan gambaran secara garis besar tentang pelaksanaan penelitian. Dalam tahap awal penyusunan proposal, dilakukan pengayaan fenomenologi mulai dari secara empiris ataupun hasil analisa berbagia sumber literatur serta penguatan pada teori yang akan digunakan. Pada metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik *total sampling* serta akan ditujiukan kepada karyawan perusahaan. Alasan karyawan perusahaan dijadikan subjek dalam Penelitian dikarenakan tuntutan beban pekerjaan dalam organisasional perusahaan sangatlah tinggi, sehingga dituntut pula kesiapan karyawan dalam menghadap beban pekerjaan tersebut.

Pada akhirnya Penilitiian in dilaksanakan pada salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor jasa transportasi di Indonesia terlebih lagi, perusahaan in merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan langsung perusahaan BUMN, ditambah lagi karyawan pada perusahaan ini sebagian besar berkerja pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, mereka digaji oleh perusahaannya untuk berkerja pada perusahaan ketiga. Tahapan selanjutnya yang dilakukan adalah menyiapkan kuisoner Penelitian yang telah disesuaikan untuk ditambahkan di dalam proposal Penelitian yang diajukan. Setelah itu, kuisoner dikoreksi oleh Dosen Pembimbing dan juga dengan dua orang dosen yang berkeahlian dibidang metodologi Penelitian dan berfokus di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bidang perusahaan dan organisasi. Terdapat beberapa aitem pernyataan yang harus diubah kembali dan terdapat pula aitem-aitem yang ditambahkan sesua dengan kebutuhan Penelitian serta menyesuaikan aspek-aspek yang ada dalam teori.

Sebelumnya telah dilakukan beberapa wawancara dengan beberapa karyawan yang menceritakan fenomena yang ada pada perusahan serta segala sesuatu tentang pekerjaan yang sedang ia jalan tersebut seperti beban kerja, tuntutan pekerjaan, resiko – resiko pekerja dan beberapa pertanyaain lainnya yang berkaitan langsung dengan teori yang akan dimasukkan ke Penelitian serta sesua tema penelitian. Sesua dengan penjelasan langsung dari Manager Operasional PT.KAPM area Surabaya "Eri Mulyana", bahwa terdapat 110 pos penjaga pintu perlintasan kereta api yang berada di wilayah Daop VIII Surabaya, dan tersebar mulai dari semarang diwilayah utaranya, madiun diwilayah baratnya, dan blitar diwilayah selatannya serta jember diwilayah timurnya. Dari 110 pos teradapat 313 pegawai. Namun karena wilayahnya begitu luas dan tersebat maka dari itu, peneliti memilih untuk meneliti di wilayah Surabaya, yang terdiri dari 34 pos penjaga pintu perlintasan, namun dari 34 pos tersebut sebanyak 18 pos dijaga oleh pegawai PT.KAPM sisanya dijaga oleh beberapa unsur seperti dari PT.KAI, dari Dishub dan PJL liar atau warga sekitar baik secara sukarela ataupun digaji oleh pihak ketiga. Dari 18 pos tersebut terdapat 56 pegawai penjaga pintu perlintasan KA.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah itu, proposal penelitian diajukan kepada pihak perusahaan secara khusus kepada Manager Operasional untuk dianalisa kebutuhan dan keperluan Penelitian yang dilaksanakan serta untuk mengetahu apa saja pernyataan-pernyataan yang diajukan. Setelah mendapat ijin secara verbal dari pihak perusahaan, proses selanjutnya mengajiukan surat Penelitian sebagia syarat wajib untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan tersebut. Setelah surat ijin didapatkan, maka surat dikirimkan kepada pihak perusahaan pada tanggal 30 Jul 2019 dan langsung disetujiu oleh pihak perusahaan PT. KAPM pada tanggal yang sama, dan Penelitian yang diajukan dimulai tanggal 24 Jul 2019 hingga 24 Agustus 2019. Namun, dikarenakan adanya keterlambatan administrasi, maka jadwal penelitian diundur menjadi tanggal 31 Jul 2019 sampa 5 Agustus 2019. Pada kuisoner terdapat sejumlah total 62 pertanyaan yang berasal dari variabel kesejahteraan subjektif yang berasal dari dua skala yaitu *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* yang berjumlah 5 butir pertanyaan *dan Scale of Positive and Negative Experiences (SPANE)* yang berjumlah 12 butir pertanyaan dan variabel keterlibatan kerja yang berasal dari skala *Utrecht Work Engagement Scale* (*UWES*) sejumlah 16 butir pertanyaan serta dari variabel *religiusitas* yang berasal dari skala *Religiusitas* yang didesain oleh Glock dan Stark (1965) yang berjumlah 18 butir pertanyaan. Penelitian menggunakan uji coba terpaka yang menghasilkan total satu butir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertanyaan yang gugur pada variabel keterlibatan kerja dan dua butir pertanyaan yang gugur pada variabel *religiusitas* .

Koefisien *reliabilitas* variabel kesejahteraan subjektif dari skala *SWLS* adalah sebesar 0.664 dan dari skala *SPANE* sendiri memiliki dua hasil yaitu dari *SPANE-P* adalah sebesar 0.777 dan dari *SPANE-N* adalah sebesar 0.881, sementara Koefisien *reliabilitas* dari variabel keterlibatan kerja dari skala *UWES* setelah dua butir pertanyaan digugurkan adalah sebesar 0.844 dan untuk variabel *religiusitas* dari skala *Religiusitas* yang didesain oleh Glock dan Stark (1965) setelah satu butir pertanyaan digugurkan jumlah koefisien *reliabilitas* yang didapatkan sebesar 0.743. Kuisoner yang disebar tidak bisa langsung diambil dihari yang sama, perlu menunggu hingga lima hari untuk mengambil kembali kuisoner yang disebar. Dan selanjutnya mengumpulkan kuisoner yang telah disebar untuk direkap menggunakan microsoft excel serta setelah itu dianalisa menggunakan aplikas SPSS for windows.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Subjek merupakan karyawan atau pegawai dari perusahaan yang bergerak pada sektor jasa transportasi di Indonesia dan perusahaan ini merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan langsung perusahaan BUMN yaitu PT. KAI, ditambah lagi karyawan pada perusahaan ini sebagian besar berkerja pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan tersebut. Dengan kata lain, mereka digaji oleh perusahaannya untuk berkerja pada perusahaan ketiga. Populasi dalam Penelitian berjumlah 56 responden yang pada akhirnya diambil seluruhnya mengacu pada teori yang dikemukakan oleh sugiyono (2007) yaitu jika jumlah populasi yang kurang dari 100 subjek, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pada Penelitian in memiliki kriteria-kriteria subjek seperti usia yang memiliki rentang antara 17 tahun hingga 65 tahun, latar belakang pendidikan antara SMA hingga S1 , upah atau gaji antara 2 juta hingga 6 juta perbulan, memiliki masa kerja pada perusahaan selama 1 tahun hingga lebih dari 25 tahun, dan status pernikahan dari responden.

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Subjek Penelitian memiliki usia yang berbeda-beda yang berada pada kisaran 17 tahun hingga berada pada kisaran usia lebih dari 65 tahun, dengan rincian usia sebagia berikut:

Tabel 4.1 Data subjek berdasar usia

Usia	Jumlah	Persentasie
17-25 Tahun	9 orang	16,1%
26-35 Tahun	32 orang	57,1%
36-45 Tahun	14 orang	25%
46-55 Tahun	1 orang	1,8%
Total	56 orang	100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pada tabel dan gambar diagram diatas, subjek Penelitian yang merupakan pegawai PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang. Pegawai yang berusia dikisaran 26 – 35 tahun memiliki jumlah paling banyak dengan jumlah 32 orang atau sekitar 57,1% dari total keseluruhan sampel. Diurutan kedua adalah Pegawai yang berusia 36-45 tahun dengan jumlah 14 orang atau sekitar 25% dari total keseluruhan sampel. Selanjutnya adalah Pegawai yang berusia 17 - 25 tahun berada diurutan ketiga dengan jumlah 9 orang atau sekitar 16,1% dari total keseluruhan sampel. Dan yang terakhir diurutan keempat terdapat karayawan yang berusia 46 - 55 tahun dengan jumlah 1 orang atau sekitar 1,8 % dari total keseluruhan sampel.

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Subjek Penelitian pada pegawai perusahaan PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang in keseluruhannya berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Data subjek berdasar jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasie
Laki-laki	56 orang	100%
Perempuan	0 orang	0%
Total		56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pada tabel dan gambar diagram diatas, subjek Penelitian yang merupakan pegawai PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang, keseluruhannya berjenis kelamin laki-lak atau 100%.

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Subjek Penelitian berlatar belakang pendidikan yang beragam antara lain SMP, SMA/MA, SMK, D1-D4, dan S1, serta S2, dengan rincian pendidikan sebagia berikut:

Tabel 4.3 Data subjek berdasar pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentasie
SMP	3 orang	5,4%
SMA	25 orang	44,6%
SMK	27 orang	48,2%
S1	1 orang	1,8%
Total		56

Berdasarkan pada tabel dan gambar diagram diatas, subjek Penelitian yang merupakan pegawai PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang dapat diketahu bahwa Pegawai perusahaan paling banyak merupakan lulusan SMK dengan jumlah 27 orang atau sekitar 48,2% dari total jumlah sampel. Sedangkan latar belakang SMA berada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diurutan kedua dengan jumlah 25 orang atau sekitar 44,6% dari total sampel keseluruhan. Setelah itu yang berlatar belakang SMP berada diurutan ketiga dengan jumlah 3 orang atau sekitar 5,4% dari total sampel keseluruhan Dan yang terakhir memiliki latar belakang S1 dengan jumlah 1 orang atau sekitar 1,8% dari total sampel keseluruhan.

e. Deskripsi Subjek Berdasarkan Upah atau Gaji

Subjek Penelitian memiliki Upah atau Gaji yang berbeda-beda sesua dengan golongan dan lamanya ia berkerja pada perusahaan tersebut yang berada pada kisaran 1 juta hingga 7 juta, dengan rincian upah atau gaji sebagia berikut :

Tabel 4.4 Data subjek berdasarkan upah atau gaji

Jumlah Upah/Gaji	Jumlah	Persentasie
1 Juta - 2 Juta	1 orang	1,8%
3 Juta - 4 Juta	24 orang	42,9%
4 Juta - 5 Juta	30 orang	53,6%
6 Juta - 7 Juta	1 orang	1,8%
Total		56

Berdasarkan pada tabel dan gambar diagram diatas, subjek Penelitian yang merupakan pegawai PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang. Pegawai yang memiliki upah atau gaji dikisaran 4 Juta - 5 Juta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki jumlah paling banyak dengan jumlah 30 orang atau sekitar 53,6% dari total keseluruhan sampel. Diurutan kedua adalah Pegawai yang memiliki upah atau gaji 3 Juta - 4 Juta dengan jumlah 24 orang atau sekitar 42,9% dari total keseluruhan sampel. Dan yang terakhir terdapat Pegawai yang memiliki upah atau gaji dikisaran 1 Juta - 2 Juta dan 6 Juta - 7 Juta dengan jumlah masing – masing dengan 1orang Pegawai atau sekitar 1,8 % dari total keseluruhan sampel.

f. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Kerja atau Masa Kerja

Subjek Penelitian memiliki masa kerja yang berbeda pada setiap orang, kisaran masa kerja yang dimilik pegawai adalah <5 tahun hingga >35 tahun, dengan rincian sebagia berikut:

Tabel 4.5 Data subjek berdasarkan lama kerja atau masa kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentasie
< 5 Tahun	30 orang	53,6%
6 Tahun - 15 Tahun	24 orang	42,9%
16 Tahun - 25 Tahun	1 orang	1,8%
26 Tahun - 35 Tahun	1 orang	1,8%
Total		56

Berdasarkan pada tabel dan gambar diagram diatas, subjek Penelitian yang merupakan pegawai PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang. Pegawai yang memiliki masa kerja yang dikisaran <5 Tahun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki jumlah paling banyak dengan jumlah 30 orang atau sekitar 53,6% dari total keseluruhan sampel. Diurutan kedua adalah Pegawai yang memiliki masa kerja yang dikisaran 6 tahun – 15 tahun yang memiliki jumlah 24 orang atau sekitar 42,9% dari total keseluruhan sampel. Dan yang terakhir terdapat Pegawai yang memiliki masa kerja yang dikisaran 16 tahun – 15 tahun dan 16 tahun 25 tahun yang masing masing berjumlah 1 orang pegawai atau sekitar 1,8 % dari total keseluruhan sampel.

g. Deskripsi Subjek Berdasarkan Agama

Subjek Penelitian pada pegawai perusahaan PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang in memiliki kepercayaan atau agama yang mayoritas beragama Islam, namun ada satu orang yang beragama kristen.

Tabel 4.6 Data subjek berdasarkan agama

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasie
Islam	55 orang	98,2%
Kristen	1 orang	1,8%
Total		56

Berdasarkan pada tabel dan gambar diagram diatas, subjek Penelitian yang merupakan pegawai PT. Kereta api Properti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang in memiliki kepercayaan atau agama yang mayoritas beragama Islam dengan persentasi 98% yang berjumlah 55 orang sedangkan yang beragama kristen hanya satu orang dengan persentasi sekitar 1,8% dari 56 orang responden yang ada.

h. Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Subjek Penelitian pada pegawai perusahaan PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang in memiliki status pernikahan atau perkawinan yang berbeda.

Tabel 4.7 Data subjek berdasarkan status pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentasie
Kawin	39 orang	69,6%
Belum Kawin	17 orang	30,4%
Total		56

Berdasarkan pada tabel dan gambar diagram diatas, subjek Penelitian yang merupakan pegawai PT. Kereta api Properti Manajemen (KAPM) yang bertugas sebagia penjaga jalan lintasan kereta api dan yang berada di wilayah Surabaya yang berjumlah 56 orang in memiliki status pernikahan atau perkawinan yang berbeda, seperti yang sudah tertera di grafik diatas bahwa pegawai atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden sudah menikah memiliki jumlah yang lebih banyak yaitu sekitar 39 orang atau 69,6% dibandingkan dengan jumlah pegawai yang belum menikah yang hanya sekitar 17 orang atau sekitar 30,4% dari jumlah responden yang ada.

3. Deskripsi Data

Data Penelitian yang didapatkan, secara keseluruhan akan terlebih dahulu dideskripsikan. Proses pendiskripsian data memuat antara lain variabel, jumlah responden (N), *range*, nilai terendah, nilai tertinggi, Mean atau nilai tengah, standari devias dan variasii. Upaya dalam proses deskripsi data dalam Penelitian in menggunakan analisis *descriptive statistic* dengan menggunakan bantuan aplikas *SPSS 16.0 (Statistical Package for the Social Science)* pada sistem operas *windows*. Adapun hasil dari analisis *descriptive statistic* menunjukkan tanggapan pada kuisoner Penelitian yang diberikan dan dimuat dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil *descriptive frequecies* data penelitian

Variabel	N	*Range*	Min	Max	Mean	Standari Deviasi	Variasi
Kesejahteraan Subjektif	56	45	10	55	40,71	9,601	92,171
Keterlibatan Kerja	56	22	58	80	69,55	6,539	42,761
Religiusitas	56	66	104	170	144,36	14,438	208,452
Valid N (listwise)	56						

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel 4.8 yang merupakan hasil dari analisa *descriptive frequecies* menggunakan aplikas *SPSS 16.0* pada sistem operas *windows* dengan jumlah responden sebanyak 56. Dalam tabel diatas, variabel kesejahteraan subjektif memiliki *range* sebesar 45 dengan nilai terendah sebesar 10 dan nilai tertinggi yang didapatkan sebesar 55. Nilai rata-rata atau nilai tengah berkisar diantara 40,71 dengan standari devias sebesar 9,601 dan variasi yang didapatkan sebesar 92,171 untuk variabel kesejahteraan subjektif. dan pada variabel keterlibatan kerja memiliki *range* sebesar 22 dengan rincian nilai terendah yang didapatkan sebesar 58 dan nilai tertinggi yang didapatkan sebesar 80 dan nilai tengah atau mean adalah sebesar 69,55 dengan standari devias 6,539 serta variasi yang didapatkan sebesar 42,761 untuk variabel keterlibatan kerja. Sedangkan, pada variabel *religiusitas* memiliki *range* sebesar 66 dengan rincian nilai terendah yang didapatkan sebesar 104 dan nilai tertinggi yang didapatkan sebesar 170 dan nilai tengah atau mean adalah sebesar 144,36 dengan standari devias 14,438 serta variasi yang didapatkan sebesar 208,452 untuk variabel *religiusitas* .

Hasil analisa deskriptif dari jumlah keseluruhan responden sebanyak 56 orang responden tersebut menurut Azwar (2012) dapat dikategorikan sesua tingkatan dengan menggunakan rumus sebagia berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9 Rumus kategori menurut Azwar (2012)

Kategori	Rumus
Tinggi	M + SD > X
Sedang	M - SD ≤ X > M + SD
Rendah	M - SD ≤ X

Berdasarkan rumus diatas dapat dijelaskan bahwa "M" adalah Mean, "SD" adalah Standarid Deviasi, dan "X" adalah hasil serta selanjutnya dianalisis dengan menggunakan aplikas *SPSS 16.0 for windows* didapatkan hasil analisa frekuensi untuk variabel kesejahteraan subjektif, sebagia berikut:

Tabel 4.10 Hasil Kategorisasi Kesejahteraan Subjektif

Kategori	Rumus	Rentang	Jumlah	Persentasie
Tinggi	40,71 + 9,601= >50,31	>50	7	12,5 %
Sedang	31,1≤ X >50,31	32-50	43	76,8 %
Rendah	40,71 - 9,601= ≤ 31,1	≤ 31	6	10,7 %
	Total		93	100%

Dari hasil analisa frekuensi variabel ke kesejahteraan subjektif diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi berjumlah 7 orang atau 12,5 % dari total keseluruhan responden dan pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang rendah berjumlah 6 orang atau 10,7 % dari total keseluruhan responden jumlah tersebut sama dengan pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan subjektif dengan kategori yang rendah. Sedangkan untuk pegawai dengan tingkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesejahteraan subjektif yang sedang atau rata-rata yang berjumlah 43 orang atau 76,8 % dari total keseluruhan responden.

Selain itu, hasil dari analisa frekuensi untuk variabel keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Kategorisasi keterlibatan kerja

Kategori	Rumus	Rentang	Jumlah	Persentasie
Tinggi	69,55 + 6,539= >76,089	≥ 77	9	16,1 %
Sedang	63,01≤ X >76,089	64 -76	37	66,1 %
Rendah	69,55 - 6,539= ≤ 63,01	≤ 63	10	17,9 %
	Total		56	100%

Dari hasil analisa frekuensi variabel keterlibatan kerja diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berjumlah 9 orang atau 16,1 % dari total keseluruhan responden dan jumlah pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja kategori rendah berjumlah 10 orang atau 17,9 %. Sedangkan untuk pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang sedang berjumlah 37 orang atau 66,1 % dari total keseluruhan responden Dan untuk, hasil dari analisa frekuensi untuk variabel *religiusitas* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi *religiusitas*

Kategori	Rumus	Rentang	Jumlah	Persentasie
Tinggi	144,36+ 14,438= >158,7	≥ 159	13	22%
Sedang	129,9≤ X >158,7	130 - 158	38	64,4 %
Rendah	144,36 - 14,438= ≤ 129,9	≤ 129	5	8,5 %
	Total		56	100%

Dari hasil analisa frekuensi variabel *religiusitas* diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *religiusitas* yang tinggi berjumlah 13 orang atau 22% dari total keseluruhan responden dan jumlah pegawai yang memiliki tingkat *religiusitas* kategori rendah berjumlah 5 orang atau 8,5 %. Sedangkan untuk pegawai dengan tingkat *religiusitas* yang sedang berjumlah 38 orang atau 64,4 % dari total keseluruhan responden.

Selain *descriptive frequencies* untuk menganalisa tanggapan yang diberikan responden, dilakukan pula analisa *descriptive statistic* untuk kedua variabel dengan jenis kelamin dengan hasil, sebagia berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.13 Hasil *descriptive statistic* berdasarkan usia

Variabel	Usia	N	Mean	Min	Max	Standari Deviasi
Kesejahteraan Subjektif	17-25 tahun	9	43.56	37	52	5.570
	26-35 tahun	32	39.25	10	55	11.385
	36-45 tahun	14	41.93	31	52	6.922
Keterlibatan Kerja	17-25 tahun	9	71.00	63	80	7.632
	26-35 tahun	32	69.19	60	79	6.214
	36-45 tahun	14	69.43	58	80	7.154
Religiusitas	17-25 tahun	9	147.44	128	170	16.764
	26-35 tahun	32	142.94	104	166	14.197
	36-45 tahun	14	146.00	122	170	14.550

Berdasarkan hasil analisis deskriptif usia responden dengan variabel kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja serta *religiusitas* pada tabel diatas terdapat kisaran usia dari <17 tahun hingga >45 tahun. Pada variabel kesejahteraan subjektif pada usia 17-25 tahun memiliki nilai mean tertinggi sebesar 43.56 dan dengan nilai mean terendah pada usia 26-35 tahun sebesar 39.25. dan hampir sama seperti variable kesejahteraan subjektif, keterlibatan kerja juga dengan usia 17-25 tahun juga memiliki nilai mean yang paling tinggi adalah sebesar 147.44 dan nilai mean terendah ada pada usia 26-35 tahun adalah sebesar 69.19. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada usia 17-25 tahun ternyata juga memiliki nilai mean tertinggi sebesar 43.56 dan dengan nilai mean terendah pada usia 26-35 tahun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 142.94. Untuk nilai tertinggi pada variabel kesejahteraan subjektif terdapat pada usia 26-35 tahun dengan nilai 55, namun untuk nilai terendahnya juga terdapat pada kategori usia 26-35 tahun juga yaitu dengan nilai 10. Sebaliknya untuk variabel keterlibatan kerja nilai tertingginya ada pada dua kategori usia yaitu pada usia 17-25 tahun dan usia 36-45 tahun dengan masing masing nilaiinya 80 dan nilai terendah ada pada usia 36-35 dengan nilai 58, serta untuk variabel *religiusitas* skor tertingginya berada pada dua rentang kategori usia yaitu pada usia 17-25 tahun dan usia 36-45 tahun dengan masing masing nilaiinya 170 dan nilai terendah ada pada usia 26-35 dengan nilai 104.

Tabel 4.14 Hasil *descriptive statistic* berdasarkan latar pendidikan

Variabel	Pendidikan	N	Mean	Min	Max	Standari Deviasi
Kesejahteraan Subjektif	SMP	3	45	41	49	4
	SMA/MA	25	43,12	23	54	8,26297
	SMK	27	38,07407	10	55	10,75577
Keterlibatan Kerja	SMP	3	70,33333	61	80	9,504385
	SMA/MA	25	71,12	58	80	6,685307
	SMK	27	68,11111	60	80	6,116392
Religiusitas	SMP	3	146	131	168	19,46792
	SMA/MA	25	149,24	122	170	12,78111
	SMK	27	139,8889	104	170	14,67948

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil analisis deskriptif latar belakang pendidikan responden dengan variabel kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja serta *religiusitas* pada tabel diatas terdapat tiga kategori yaitu SMP, SMA/MA, dan SMK. Pada variabel kesejahteraan subjektif pada kategori latar belakang pendidikan SMP memiliki nilai mean tertinggi sebesar 45 dan dengan nilai mean terendah pada latar belakang pendidikan SMK sebesar 38,07. Untuk variabel keterlibatan kerja pada kategori latar belakang pendidikan SMA/MA memiliki mean tertinggi sebesar 71,12 dan nilai mean terendah juga ada pada kategori latar belakang pendidikan SMK sebesar 68,11. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada kategori latar belakang pendidikan SMA/MA memiliki nilai mean tertinggi sebesar 149,24 dan dengan nilai mean terendah pada kategori latar belakang pendidikan SMK juga yaitu sebesar 139,8. Untuk nilai tertinggi pada variabel kesejahteraan subjektif terdapat pada kategori latar belakang pendidikan SMK dengan nilai 55, namun untuk nilai terendahnya juga terdapat pada kategori SMK yaitu dengan nilai 10. Sebaliknya untuk variabel keterlibatan kerja nilai tertingginya ada pada ketiga kategori tersebut dengan nilai 80 dan nilai terendah ada pada kategori latar belakang pendidikan SMA/MA 58, serta untuk variabel *religiusitas* skor tertingginya berada pada dua rentang kategori latar belakang pendidikan SMK dan SMA/MA dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing masing nilaiinya 170 dan nilai terendah ada pada pada kategori latar belakang pendidikan SMK yaitu 104.

Tabel 4.15 Hasil *descriptive statistic* berdasarkan upah/gaji

Variabel	Gaji	N	Mean	Min	Max	Standari Deviasi
Kesejahteraan Subjektif	3-4 juta	24	42,45833	32	55	5,92694
	4-5 juta	30	38,66667	10	54	11,54701
Keterlibatan Kerja	3-4 juta	24	69	58	80	6,317677
	4-5 juta	30	69,33333	60	80	6,503757
Religiusitas	3-4 juta	24	143,625	122	170	12,62782
	4-5 juta	30	143,6333	104	170	15,49746

Berdasarkan hasil analisis deskriptif upah atau gaji responden dengan variabel kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja serta *religiusitas* pada tabel diatas antara 3 hingga 5 juta rupiah. Pada variabel kesejahteraan subjektif pada kategori gaji 3-4 juta memiliki nilai mean tertinggi sebesar 42,45 dan dengan nilai mean terendah pada kategori gaji 4-5 juta sebesar 38,66. Untuk variabel keterlibatan kerja pada kategori gaji 4-5 memiliki mean sedikit lebih tinggi sebesar 69,33 dan nilai mean terendah pada kategori gaji 3-4 sebesar 69. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada kategori gaji 4-5 juta memiliki nilai mean sedikit lebih tinggi sebesar 143,63 dan dengan nilai mean terendah pada kategori gaji 3-4 juta yaitu sebesar 143,62. Untuk nilai tertinggi pada variabel kesejahteraan subjektif terdapat pada kategori gaji 3-4 juta dengan nilai 55, dan untuk nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terendahnya terdapat pada kategori gaji 4-5 juta yaitu dengan nilai 10. Sebaliknya untuk variabel keterlibatan kerja nilai tertingginya ada pada dua kategori tersebut dengan nilai 80 dan nilai terendah ada pada kategori gaji 3-4 juta sebesar 58, serta untuk variabel *religiusitas* skor tertingginya berada pada dua rentang kategori tersebut dengan masing masing nilaiinya 170 dan nilai terendah ada pada pada kategori gaji 4-5 juta yaitu 104.

Tabel 4.16 Hasil *descriptive statistic* berdasarkan lama kerja

Variabel	Lama Kerja	N	Mean	Min	Max	Standari Deviasi
Kesejahteraan Subjektif	<5 tahun	30	40	16	55	8,874605
	6-15 tahun	24	41,75	10	54	10,89575
Keterlibatan Kerja	<5 tahun	30	68,83333	58	80	6,136849
	6-15 tahun	24	71,25	60	80	6,562409
Religiusitas	<5 tahun	30	141,4333	117	170	13,9474
	6-15 tahun	24	149,0417	104	170	14,34506

Berdasarkan hasil analisis deskriptif lama kerja responden dengan variabel kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja serta *religiusitas* pada tabel diatas antara <5 tahun hingga 15 tahun. Pada variabel kesejahteraan subjektif pada kategori lama kerja 6-15 tahun memiliki nilai mean tertinggi sebesar 41,74 dan dengan nilai mean terendah pada kategori lama kerja <5 tahun sebesar 40. Untuk variabel keterlibatan kerja pada kategori lama kerja 6-15 tahun memiliki mean sedikit lebih tinggi sebesar 71,25 dan nilai mean terendah pada kategori lama kerja <5tahun sebesar 68,83. sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada variabel *religiusitas* pada kategori lama kerja 6-15 tahun memiliki nilai mean lebih tinggi sebesar 149,04 dan dengan nilai mean terendah pada kategori lama kerja <5tahun yaitu sebesar 141,43. Untuk nilai tertinggi pada variabel kesejahteraan subjektif terdapat pada kategori lama kerja <5tahun dengan nilai 55, dan untuk nilai terendahnya terdapat pada kategori lama kerja 6-15 tahun yaitu dengan nilai 10. Sebaliknya untuk variabel keterlibatan kerja nilai tertingginya ada pada dua kategori tersebut dengan nilai 80 dan nilai terendah ada pada kategori lama kerja <5tahun sebesar 58, serta untuk variabel *religiusitas* skor tertingginya berada pada dua rentang kategori tersebut dengan masing masing nilaiinya 170 dan nilai terendah ada pada kategori lama kerja 6-15 tahun yaitu 104.

Tabel 4.17 Hasil *descriptive statistic* berdasarkan status pernikahan

Variabel	Status Pernikahan	N	Mean	Min	Max	Standari Deviasi
Kesejahteraan Subjektif	Kawin	39	39,92308	10	55	9,764017
	Belum Kawin	17	42,52941	16	54	9,240655
Keterlibatan Kerja	Kawin	39	69,5641	59	80	5,994712
	Belum Kawin	17	69,52941	58	80	7,851096
Religiusitas	Kawin	39	144,5897	104	170	13,14638
	Belum Kawin	17	143,8235	117	170	17,48297

Berdasarkan hasil analisis deskriptif status pernikahan responden dengan variabel kesejahteraan subjektif dan keterlibatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja serta *religiusitas* pada tabel diatas antara kawin dan belum kawin. Pada variabel kesejahteraan subjektif pada kategori belum kawin memiliki nilai mean tertinggi sebesar 42,52 dan dengan nilai mean terendah pada kategori kawin sebesar 39,91. Untuk variabel keterlibatan kerja pada kategori kawin memiliki mean sedikit lebih tinggi sebesar 69,56 dan nilai mean terendah pada kategori belum kawin sebesar 69,52. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada kategori belum kawin memiliki nilai mean lebih tinggi sebesar 144,58 dan dengan nilai mean terendah pada kategori kawin yaitu sebesar 143,82. Untuk nilai tertinggi pada variabel kesejahteraan subjektif terdapat pada kategori kawin dengan nilai 55, dan untuk nilai terendahnya juga terdapat pada kategori kawin juga yaitu dengan nilai 10.

Sebaliknya untuk variabel keterlibatan kerja nilai tertingginya ada pada dua kategori tersebut dengan nilai 80 dan nilai terendah ada pada kategori belum kawin sebesar 58, serta untuk variabel *religiusitas* skor tertingginya berada pada dua rentang kategori tersebut dengan masing masing nilaiinya 170 dan nilai terendah ada pada kategori kawin yaitu 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahu tingkat normalitas dan untuk menilai sebaran data pada variabel, apakah variabel tersebut berdistribus normal atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya maka di lakukan uji menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dan Saphiro-Wilk dengan kaidah yaitu apabila Sig. < 0.05, maka dikatakan berdistribusi normal. Begitu pula sebaliknya, jika Sig. > 0.05, maka di katakan berditribus tidak normal. Uji normalitas sebaran ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package for Sciense* (SPSS) vers 16.0.

Tabel 4.18 Uji Normalitas Skala Kesejahteraan Subjektif (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kesejahteraan Subjektif	.153	56	.002	.918	56	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan uji normalitas data pada tabel Test Of Normality menggunkan dua rumus yaitu Kolmogrov-Sminorv dan Saphiro-Wilk diatas, untuk rumus Kolmogrov-Sminorv diperoleh harga statistic = 0,153, dengan derajat kebebasan df = 56, dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, berarti sebaran data tersebut normal. Begitu juga untuk rumus Saphiro-Wilk diperoleh harga statistic = 0,918, dengan derajat kebebasan df = 56, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, berarti sebaran data tersebut normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.19 Uji Normalitas *Skala Utrecht Work Engagement Scale* (X1)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterlibatan Kerja	.133	56	.015	.940	56	.008

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan uji normalitas data pada tabel Test Of Normality menggunkan dua rumus yaitu Kolmogrov-Sminorv dan Saphiro-Wilk diatas, untuk rumus Kolmogrov-Sminorv diperoleh harga statistic = 0,133, dengan derajat kebebasan df = 56, dan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05, berarti sebaran data tersebut normal. Begitu juga untuk rumus Saphiro-Wilk diperoleh harga statistic = 0,940, dengan derajat kebebasan df = 56, dan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05, berarti sebaran data tersebut normal.

Tabel 4.20 Uji Normalitas *Skala Religiusitas* (X2)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Religiusitas	.096	56	.200*	.963	56	.088

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas data pada tabel Test Of Normality menggunkan dua rumus yaitu Kolmogrov-Sminorv dan Saphiro-Wilk diatas, untuk rumus Kolmogrov-Sminorv diperoleh harga statistic =

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0,096, dengan derajat kebebasan df = 56, dan nilai signifikansi sebesar 2,0 > 0,05, berarti sebaran data tersebut tidak normal. Begitu juga, untuk rumus Saphiro-Wilk diperoleh harga statistic = 0,963, dengan derajat kebebasan df = 56, dan nilai signifikansi sebesar 0,088 < 0,05, berarti sebaran data tersebut tidak normal.

B. Hasil Uji Hipotesa

Penelitian in memiliki tujuan untuk menguji dan membuktikan 3 hipotesis yang terdapat di dalam Penelitian ini, yaitu : hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya, hubungan antara *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya, dan hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya. Maka dari itu harus di lakukan pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda yang dibantu menggunakan program SPSS for windows versi 16.00.

Tabel 4.21 *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kesejahteraan Subjektif	40.71	9.601	56
Keterlibatan Kerja	65.27	6.230	56
Religiusitas	79.96	9.111	56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tabel diatas, memberikan informasi tentang rata – rata (*mean*), *standard deviasi*, dan banyaknya data dari variabel independent dan dependent.

a Rata – rata (*mean*) kesejahteraan subjektif (dengan jumlah data (N) 56 subjek) adalah 40,71 dengan *standard deviasi* 9,601

b Rata – rata (*mean*) keterlibatan kerja (dengan jumlah data (N) 56 subjek) adalah 65,27 dengan *standard deviasi* 6,230

c Rata – rata (*mean*) *religiusitas* (dengan jumlah data (N) 56 subjek) adalah 79,96 dengan *standard deviasi* 9,111

Tabel 4.22 Korelasi

Correlations

		Kesejahteraan Subjektif	Keterlibatan Kerja	*Religiusitas*
Pearson Correlation	Kesejahteraan Subjektif	1.000	.515	.686
	Keterlibatan Kerja	.515	1.000	.647
	Religiusitas	.686	.647	1.000
Sig. (1-tailed)	Kesejahteraan Subjektif	.	.000	.000
	Keterlibatan Kerja	.000	.	.000
	Religiusitas	.000	.000	.
N	Kesejahteraan Subjektif	56	56	56
	Keterlibatan Kerja	56	56	56
	Religiusitas	56	56	56

Pada tabel diatas, memuat korelasi atau hubungan antara keterlibatan kerja, *religiusitas* dan kesejahteraan subjektif .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Korelasi antara Kesejahteraan Subjektif dengan Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh besarnya korelasi 0,515 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikasi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kesejahteraan subjektif.

Dari hasil penelitian tersebut memiliki hubungan linier dengan beberapa penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Eriadya, (2014) yang menunjukan hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan kesejahteraan subjektif, dan menjelaskan keterlibatan kerja memiliki keterikatan terhadap kesejahteraan subjektif, dengan mengungkapkan seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya yang ia jalani jika orang tersebut sudah merasa terlibat dan memiliki makna terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian Grebner, et.all, (2005) dalam Eriadya (2014) juga menyatakan bahwa tuntutan kerja adalah satu hal yang menjadi penyebab buruknya *wellbeing*, kesehatan, dan performa kerja (*job performance*). Tuntutan kerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang terbalik atau negatif dengan *well-being*, dimana semakin rendah tingkat tuntutan kerja maka semakin tinggi tingkat *well-being* dan sebaliknya

Selanjutnya, dari penelitian lain yang dilakukan oleh Ariati (2010), mengungkapkan jika seseorang merasa pekerjaannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyenangkan maka, ia dapat bekerja secara optimal, dan seseorang akan merasa sejahtera ditempat kerjanya jika ia merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan yang sedang ia jalani. (Ariati, 2010)

b. Korelasi antara Kesejahteraan Subjektif dengan *Religiusitas*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh besarnya korelasi 0,686 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikasi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara *Religiusitas* dengan Kesejahteraan Subjektif.

Dari hasil penelitian tersebut memiliki hubungan linier dengan beberapa penelitian sebelumnya. Seperti dari penelinitian yang dilakukan oleh Adi (2014) mengungkapkan bahwa *religiusitas* membawa dampak positif terhadap kesejahteraan subjektif. Ia juga menjelaskan bahwa agama dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif melalui beberapa cara, antara lain kelompok agama yang memberi seseorang perasaan untuk memiliki tujuan hidup, dukungan sosial, agama memberi makna, dan pada akhirnya agama mendorong orang untuk merasa bahagia dan puas dengan pekerjaannya ataupun hidupnya.

c. Korelasi antara *Religiusitas* dengan Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh besarnya korelasi 0,647 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikasi < 0,05, maka Ho

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara Keterlibatan Kerja dengan *Religiusitas.*

Hal ini sama seperti hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hafiz, (2018), bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan dan berpangurh dengan *religiusitas* , terutama dalam aspek kebersyukuran pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat (Hafiz, 2018). Namun, hal berbeda justru terdapat pada penelitian lain yang dilakukan oleh Yudra, et.all (2018), mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *religiusitas* dengan stres kerja pada anggota brimob polda Riau yang mana apabila religiusitas yang dialami oleh anggota brimob polda Riau tinggi, maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja pada anggota tersebut, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah religiusitas maka semakin rendah juga stres kerja yang dialami oleh anggota brimob Polda Riau Yudra, et.all (2018, hal. 12-21)

Tabel 4.23 Variabel Entered

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	*Religiusitas*, Keterlibatan Kerja[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Subjektif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada tabel Variabel Entered, menunjukan variabel yang dimasukkan adalah variabel kesejahteraan subjektif dan tidak ada variabel yang dikelurakan (*removed*), karena metode yang digunakan adalah metode *enter*.

Tabel 4.24 Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.693[a]	.480	.460	7.055	1.589

a. Predictors: (Constant), *Religiusitas*, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Subjektif

Pada hasil model *summary* di atas di peroleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,480 yang berarti bahwa 48% variabel kesejahteraan subjektif pada pegawai PJLKA di pengaruh oleh keterlibatan kerja dan *religiusitas* mereka, sedangkan 62% di pengaruh oleh variabel lain.

Tabel 4.25 ANOVA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2431.478	2	1215.739	24.426	.000[a]
	Residual	2637.951	53	49.773		
	Total	5069.429	55			

a. Predictors: (Constant), *Religiusitas*, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kesejahteraan Subjektif

Berdasarkan hasil uji f dengan menggunakan teknik analisis regresi, pada f tabel di dapatkan nilai F sebesar 3,17. Pada tabel ANOVA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diatas, dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 24,426 > 3,17, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti bahwa H3 diterima dan terdapat hubungan keterlibatan kerja dan *religiusitas* secara simultan terhadap kesejahteraan subjektif.

Tabel 4.26 Coefficient

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-22.757	10.317		-2.206	.032			
	Keterlibatan Kerja	.189	.200	.123	.944	.349	.515	.129	.094
	Religiusitas	.640	.137	.607	4.673	.000	.686	.540	.463

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Subjektif

Pada tabel Coefficient diatas, dapat diperoleh model regresi yaitu sebagai berikut:

Y = -22,757 + 0,189 + 0,640

Y = Kesejahteraan Subjektif

X1 = Keterlibatan Kerja

X2 = *Religiusitas*

Atau dengan kata lain :

Nilai Kesejahteraan Subjektif = -22,757, Keterlibatan Kerja = 0,189, *Religiusitas* = 0,640.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Konstanta sebesar -22,757 menyatakan bahwa jika tidak ada keterlibatan kerja dan *religiusitas*, maka nilai kesejahteraan subjektif adalah sebesar -22,757.
b. Koefisien regresi sebesar 0,189 menyatakan bahwa setiap penjumlahan (karena tanda positif (+)) 1 keterlibatan kerja akan menambah kesejahteraan subjektif 0,189.
c. Koefisien regresi sebesar 0,640 menyatakan bahwa setiap penjumlahan (karena tanda positif (+)) 1 *religiusitas* akan menambah kesejahteraan subjektif 0,640.

Pada tabel koefisien di atas di peroleh nilai untuk variabel kesejahteraan subjektif sebesar -22,757, nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0,189 dan nilai untuk *religiusitas* sebesar 0,640. Maka muncul hipotesis yaitu : jika nilai Sig. > 0,05 maka koefisien regresi tidak signifikan. sedangkan jika nilai Sig. < 0,05 maka koefisien regresi signifikan. Sehingga dari hasil analisis di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1) **Uji Hipotesis 1**

Dari hasil analisis di atas pada tabel koefisien diperoleh Sig. 0.349 > 0.05 Sehingga dapat disimpukan bahwa tidak terdapat hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) **Uji Hipotesis 2**

Dari hasil analisis di atas pada tabel koefisien diperoleh Sig. 0.000 < 0.05 Sehingga dapat disimpukan bahwa terdapat hubungan antara *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya.

3) **Uji Hipotesis 3**

Pada tabel anova di peroleh Sig. F sebesar 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga dapat disimpukan bahwa keterlibatan kerja dan *religiusitas* beperngaruh simultan secara bersama – sama terhadap kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* terhadap kesejahteraan subjektif pada penjaga jalan lintasan kereta api yang berada di wilayah Surabaya, yang berjumlah 56 orang dan di ambil semuanya sebagai responden. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik berupa uji regresi linier berganda. Namun sebelum di uji menggunakan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu di lakukan uji asumsi atau prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat normalitas distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan dan sejauh mana penyimpangan tersebut. Dari hasil analisis di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketahui bahwa nilai signifikansi variabel kesejahteraan subjektif untuk rumus Kolmogrov-Sminorv diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, Begitu juga untuk rumus Saphiro-Wilk nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, berarti sebaran data tersebut normal. Selanjutnya, untuk nilai signifikansi variabel keterlibatan kerja untuk rumus Kolmogrov-Sminorv diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05, Begitu juga untuk rumus Saphiro-Wilk nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05, berarti sebaran data tersebut normal. Sedangkan, untuk nilai signifikansi variabel *religiusitas* untuk rumus Kolmogrov-Sminorv diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,2 > 0,05, Begitu juga untuk rumus Saphiro-Wilk nilai signifikansi sebesar 0,088 > 0,05, berarti sebaran data tersebut tidak normal.

Sedangkan untuk uji linieritas dilakukan untuk membuktikan apakah antar variabel memiliki hubungan yang linier, dan dari hasil uji linieritas didapatkan nilai Sig. sebesar 0.000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kesejahteraan subjektif, variabel keterlibatan kerja dan variabel *religiusitas* mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis uji asumsi atau prasyarat di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat di uji menggunakan uji regresi linier berganda.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang di analisa secara simultan di dapatkan hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas* dengan kesejahteraan subjektif. Di mana nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan *religiusitas*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kesejahteraan subjektif. Di mana sebesar 48% variabel kesejahteraan subjektif pada pegawai PJLKA di pengaruh oleh keterlibatan kerja dan *religiusitas* mereka, sedangkan 62% di pengaruh oleh variabel lain. Seperti di antaranya, peran keluarga (Himam, 2015), dukungan sosial (Ariati, 2010), tujuan hidup (Ariati, 2010), pendapatan atau gaji (Ratnasari & Sumiati, 2017), *mindfulness* (Ratnasari & Sumiati, 2017), kesehatan (Wulandari & Widyastuti, 2014), dan tekanan atau stress (Juniarly & Hadjam, 2012)

Hasil pembuktian uji diatas mendukung Penelitian yang dilakukan oleh Juniarly dan Hadjam (2012). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Koping religius dan kesejahteraan memiliki peran positif terhadap stres pada anggota Bintara Polis d Polres Kebumen. (Juniarly & Hadjam, 2012). Sementara dalam Penelitian yang dilakukan oleh Adi pada (2014). Hasil juga menunjukan ada hubungan positif yang signifikan antara *Religiusitas* dan kesejahteraan subjektif, yang berart semakin tinggi tingkat *Religiusitas* remaja, maka semakin tinggi pula kesejahteraan subjektif yang dimilik remaja. (Adi, 2014)

Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Himam pada (2015). Temuan dalam Penelitian in adalah sejumlah faktor yang dapat memengaruh kesejahteraan subjektif para hakim di daerah terpencil yaitu peran keluarga, sikap terhadap pekerjaan, prinsip dan komitmen terhadap pekerjaan, kondisi dilematis antara independensi dan makhluk sosial, dan peran rekan kerja. Penelitian in mengungkapkan bahwa kesejahteraan subjektif seseorang sangat dipengaruh oleh lingkungan pekerjaannya. (Himam, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih pada 2016. Hasil Penelitian in menunjukkan bahwa karyawan PT Jateng Sinar Agung Sentosa memiliki tingkat OCB yang tinggi karena memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi pula. (Ratnaningsih, 2016). Ini menunjukkan bahwa penelitian-Penelitian yang ada sebelumnya dengan Penelitian yang peneliti lakukan memiliki hubungan yang positif dengan membuktikan bahwa kesejahteraan subjektif memiliki hubungan dengan kedua variabel yang peneliti ajukan diatas yaitu *religiusitas* dan keterlibatan kerja.

Sementara Berdasarkan analisa demografi ditemukan bahwa responden 100% berjenis kelamin laki-laki, artinya dengan demografi jenis kelamin tidak dapat ditentukan perbedaan. Sementara dilihat dari rentang usia pada variabel kesejahteraan subjektif pada usia 17-25 tahun memiliki nilai mean tertinggi sebesar 43.56 dan dengan nilai mean terendah pada usia 26-35 tahun sebesar 39.25. dan hampir sama seperti variable kesejahteraan subjektif, keterlibatan kerja juga dengan usia 17-25 tahun juga memiliki nilai mean yang paling tinggi adalah sebesar 147.44 dan nilai mean terendah ada pada usia 26-35 tahun adalah sebesar 69.19. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada usia 17-25 tahun ternyata juga memiliki nilai mean tertinggi sebesar 43.56 dan dengan nilai mean terendah pada usia 26-35 tahun sebesar 142.94. hal in membuktikan bahwa dalam hal usia sangat mempengaruh baik dari kesejahteraan subjektif, keterlibatan kerja dan *religiusitas* , usia 17-25 tahun lebih cenderung bahagia dan lebih dapat mengkontrol kehidupannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selanjutnya untuk latar belakang pendidikannya dapat diketahu bahwa Pada variabel kesejahteraan subjektif kategori latar belakang pendidikan SMP memiliki nilai mean tertinggi sebesar 45 dan dengan nilai mean terendah pada latar belakang pendidikan SMK sebesar 38,07. Untuk variabel keterlibatan kerja pada kategori latar belakang pendidikan SMA/MA memiliki mean tertinggi sebesar 71,12 dan nilai mean terendah juga ada pada kategori latar belakang pendidikan SMK sebesar 68,11. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada kategori latar belakang pendidikan SMA/MA memiliki nilai mean tertinggi sebesar 149,24 dan dengan nilai mean terendah pada kategori latar belakang pendidikan SMK juga yaitu sebesar 139,8. In membuktikan bahwa ada sesuatu yang salah dari pendidikan kejuruan yang mengakibatkan kurang samanya pekerjaan yang sedang mereka jalan saat in dengan apa yang sudah mereka pelajar semasa sekolahnya. konsentras atau fokus pada satu jurusan ketika sekolah. Sementara untuk upah/gaji pada variabel kesejahteraan subjektif kategori gaji 3-4 juta memiliki nilai mean tertinggi sebesar 42,45 dan dengan nilai mean terendah pada kategori gaji 4-5 juta sebesar 38,66. Untuk variabel keterlibatan kerja pada kategori gaji 4-5 memiliki mean sedikit lebih tinggi sebesar 69,33 dan nilai mean terendah pada kategori gaji 3-4 sebesar 69. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada kategori gaji 4-5 juta memiliki nilai mean sedikit lebih tinggi sebesar 143,63 dan dengan nilai mean terendah pada kategori gaji 3-4 juta yaitu sebesar 143,62. Hal in membuktikan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan terkait masalah upah atau gaji yang diterimanya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan untuk rentang masa kerja Pegawai pada variabel kesejahteraan subjektif kategori lama kerja 6-15 tahun memiliki nilai mean tertinggi sebesar 41,74 dan dengan nilai mean terendah pada kategori lama kerja <5 tahun sebesar 40. Untuk variabel keterlibatan kerja pada kategori lama kerja 6-15 tahun memiliki mean sedikit lebih tinggi sebesar 71,25 dan nilai mean terendah pada kategori lama kerja <5tahun sebesar 68,83. sedangkan pada variabel *religiusitas* pada kategori lama kerja 6-15 tahun memiliki nilai mean lebih tinggi sebesar 149,04 dan dengan nilai mean terendah pada kategori lama kerja <5tahun yaitu sebesar 141,43. Hal in membuktikan semakin lama mereka berkerja maka semakin ia merasa nyaman dengan pekerjaannya. Untuk gambaran mengenai agama, dalam Penelitian in kurang varians dikarenakan dari 56 responden hanya satu orang yang minoritas, hal in menyebabkan gambaran variasi agama kurang memenuhi. Sedangkan untuk status pernikahan pada variabel kesejahteraan subjektif pada kategori belum kawin memiliki nilai mean tertinggi sebesar 42,52 dan dengan nilai mean terendah pada kategori kawin sebesar 39,91. Hal in membuktikan terkait masalah beban yang ditanggung oleh responden yang lebih banyak serta tanggung jawab yang juga akan lebih banyak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam Penelitian yang telah dilaksanakan dan telah dianalisa menggunakan aplikas SPSS 16.0 dalam sistem operas windows, didapatkan kesimpulan bahwa ketiga variabel yaitu variabel kesejahteraan subjektif dan keterlibatan kerja serta *religiusitas* memiliki hubungan yang positif dengan nilai Sig. untuk pengaruh keterlibatan kerja (x1) terhadap kesejahteraan subjektif (y) sebesar 0,10 > 0,05 dan nilai t hitung 2,676 > t tabel 2,00575, sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh secara simultan terhdap kesejahteraan subjektif seseorang. Sementara untuk pengaruh *religiusitas* (x2) terhadap kesejahteraan subjektif (y) adalah sebesar 0,07 > 0,05 dan nilai t hitung 2,817 > t tabel 2,00575, sehingga dapat disimpulkan bahwa *religiusitas* juga memiliki hubungan dan berpengaruh secara simultan terhdap kesejahteraan subjektif seseorang.

Dalam artian bahwa semakin puas seseorang pada pekerjaannya dan juga didukung oleh pengaruh *religiusitas* seseorang tersebut, maka semakin tinggi juga tingkat Kesejahteraan pada seseorang tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika semakin rendah pengaruh dari kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya dukungan dari peran *religiusitas* nya maka, semakin rendah tingkat kesejahteraan seseorang tersebut. Hasil in telah menjawab rumusan masalah dan juga telah membuktikan hipotesis yang dibuat pada Penelitian in dapat diterima.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

Berdasarkan pada Penelitian yang telah dilaksanakan serta telah dianalisa pada pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang antara lain adalah sebagia berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pegawai dalam peran *religiusitas* , seperti kegiatan kegiatan yang memiliki unsur *religiusitas* guna untuk membuat psikologis pegawai lebih tenang dan mengurang tingkat stres ataupun beban kerja.

2. Bagi Karyawan

   a. Diharapkan karyawan dapat terlibat aktif dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan terlebih lag menyangkut soal kegiatan *religiusitas* .

   b. Diharapkan karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan agar mereka dapat merasakan bahwa pekerjaannya tersebut bukanlah hanya sekedari kewajiban namun juga sudah merasuk kedalam tujuan hidupnya. Agar karyawan mudah merasa bahagia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Peneliti mengharapkan lebih banyaknya variasi dalam faktor demografi, karena, peneliti merasa bahwa Penelitian in terdapat beberapa faktor kelemahan terutama dalam seg variasi demografi seperti jenis kelamin, agama dan gaji pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, M. Z. (2018). Job Demand Pada Petugas Perlintasan Kereta Api. *Skripsi.*Universitas Islam Sunan Ampel Surabaya.

Adi, S. (2014). Hubungan Antara Religiusitas Dan Subjective Well-Being Pada Remaja Islam Salatiga. *Tugas Akhir.* Fakultas Psikologi. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Afriani, K. (2016). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. *Skripsi.* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Andriansyah. (2015). *Manajemen Transportasidalam Kajian Dan Teori.* Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Ariati. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 8, No.2,.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Bakker, S. &. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht/Valéncia.

Eriadya, M. (2014). Pengaruh Totalitas Kerja, Tuntutan Kerja, Dan Sumber Daya Pribadi Terhadap Subjektif Well Being. *Skripsi.* Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 21.

Ermawati, R. (2019, Juni 15). *Solopos.Com.* Diambil Kembali Dari Penjaga Perlintasan Mbah Ruwet Klaten Meninggal Tertabrak Ka: Https://Soloraya.Solopos.Com/Read/20190615/493/998857/Penjaga-Perlintasan-Mbah-Ruwet-Klaten-Meninggal-Tertabrak-Ka. Di Akses Pada Tanggal 15 Juni 2019

Filsafati, A. I., & Ratnaningsih , I. Z. (2016). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy. *Jurnal Empati*, 757-764.

Hafiz, M. (2018). Peran Kebersyukuran Terhadap Work Engagement Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi.* Universitas Islam Indonesia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Himam, D. D. (2015). Subjective Well Being Pada Hakim Yang Bertugas. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, Volume 1, No. 3,192 – 203.

Juniarly, A., & Hadjam, M. N. (2012). Peran Koping Religius Dan Kesejahteraan Subjektif Terhadap Stres Pada Anggota Bintara Polisi Di Polres Kebumen. *Psikologika Fakultas Psikologi.* Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, Volume 17 Nomor 1.

Kahmad, D. (2002). Sosiologi Agama. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

Knight. (2016). *Building Work Engagement: A Systematic Reviewa Systematic Reviewand Meta-Analysis Investigating The Effectiveness Of Work* Engagement Interventions.

Mangunwijaya, L. Y. (1982). Sastra Dan Religiusitas. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Muhid. (2019). Dalam *Analisis Statistik Edisi Ke 2 : 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan Spss For Windows* (Hal. 401-413). Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik (5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan Spss For Windows).* Sidoarjo: Zifatama.

Nasution, M. N. (2004). *Manajemen Transportasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nggadas, N. H. (2013). Korelasi Antara Religiusitas Dengan Kebahagiaan Subjektif: Suatu Studi Di Jemaat Gmim Zebaoth Wanea Manado. *Tesis*.Universitas Kristen Satya Wacana.

Notoatmodjo, S. (2005). *Promosi Kesehatan Teori Dan Aplikasinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, Vol. 1, No. 2, 295-303.

Rakhmat, J. (2004). *Sebuah Pengantar Dalam Psikologi Agama* (Hal. 50-51). Bandung: Mizan.

Ratnaningsih, F. D. (2016). Hubungan Antara Subjectif Well Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt.Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy. *Jurnal Empati*, Volume 5(4), 757-764.

Ratnasari, R. D., & Sumiati, N. T. (2017). Pengaruh Self-Compassion, Religiusitas, Support Group Dan Pendapatan Terhadap Subjective Well-Being Orang Tua Anak Tunagrahita. *Skripsi.* Fakultas Psikologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rochefoucauld. (2005). Subjective Well-Being (Happiness). *Continuin Psychology* Education San Diego.

Setyawan, F. A., Prasetya, B. E., & Ambarwati, K. D. (2014). Hubungan Antara Religiusitas Dan Subjective Well-Being Pada Remaja Islam Salatiga. *Tugas Akhir*. Universitas Kristen Satya Wacana.

Sugiyono. (2005). *Statistik Penelitian Untuk.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). Dalam *Spss Untuk Penelitian* (Hal. 193). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Warwanto, J., Hardjana, A., & Susanto, G. (2009). *Pendidikan Religiositas Menjadi Anak Beriman Yang Terbuka* (Hal. 17). Yogyakarta: Kanisius.

Wijoyo, S. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (Hal. 174). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja ,. *Jurnal Psikologi, Fakultas Psikologi* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Volume 10 Nomor 1 .

Yudra, F. O., Fikri, & Hidayat, A. (2018). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja Pada Anggota Brimob Polda Riau. *An – Nafs:* Jurnal Fakultas Psikologi, Vol. 12, No 1, 12-21.

Zamani, L. (2019, Mei 28). *Kompas.Com*. Diambil Kembali Dari Kecelakaan Kereta Api Di Solo, Polisi Sebut Kelalaian Dari Petugas Palang Pintu: Https://Regional.Kompas.Com/Read/2019/05/28/12521311/Kecelakaan-Kereta-Api-Di-Solo-Polisi-Sebut-Kelalaian-Dari-Petugas-Palang. Di Akses Pada Tanggal 28 Mei 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id