

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

Feny Annisa Ghaisani¹

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

Farid Fathony Ashal²

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

Ismail Rasyid Ridha³

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

Email: 180603191Student.ar-raniry.ac.id,¹ farid.fathony@ar-raniry.ac.id,² ismail.rasyid@ar-raniry.ac.id³

ABSTRACT:

This study was conducted to determine the relationship between gratitude and work engagement on employees of PT. Bank Aceh Syariah Jantho Branch. The study used a quantitative approach based on primary data (through a questionnaire) with a total sample of 42 employees of PT. Bank Aceh Syariah Jantho Branch with saturation sampling technique. Data analysis using Pearson Correlation test. The results showed that the relationship between the variables of gratitude and work engagement showed a positive and strong direction as seen from the correlation value of r 0.762 and there was a significant relationship between gratitude and work attachment to employees, with a significance value of p $0.00 < 0.01$, the higher the gratitude possessed employees the higher their work engagement will be.

Keywords: *Gratitude, Work Engagement, Employees*

ABSTRAK:

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

Kata kunci: *Gratitude, Keterikatan Kerja, Karyawan*

PENDAHULUAN

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

Dalam dunia perbankan setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan berkeinginan untuk berpartisipasi dalam memajukan perkembangan perusahaan. Maka pengembangan kompetensi secara sistematis sangat diutamakan, sehingga terciptanya SDM yang berkualitas. Dapat disimpulkan bahwa SDM yang berkualitas dengan kemampuan yang dimiliki seseorang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memberikan dampak baik bagi kinerja yang dilakukan (Muhammad, 2016).¹

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keselamatan, keadilan, dan kekhawatiran. Adapun konsep dan teknik yang dibutuhkan setiap manajer untuk bekerjasama “*people*” atau aspek personal dari sebuah manajemen. Aspek ini yakni melakukan analisis pekerjaan (menentukan sifat pekerjaan setiap karyawan), merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, memilih kandidat pekerjaan, mengorientasikan dan melatih karyawan baru, mengelola upah dan gaji (kompensasi karyawan), memberikan insentif dan manfaat, menilai kinerja, berkomunikasi (wawancara, konseling, pendisiplinan), melatih karyawan, dan mengembangkan manajer, membangun hubungan dan keterikatan karyawan (Dessler, 2017).²

Bakker dan Schaufeli (2008) menyatakan keterikatan kerja adalah kondisi mental pegawai yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*), dan fokus terhadap pekerjaan (*absorption*). Karakteristik ini menunjukkan karyawan merasa mampu dan tidak pernah tertekan saat bekerja, menghadapi tantangan dengan sikap dewasa, fokus dan menganggap diri mereka sebagai tim dalam mewujudkan tujuan. Individu juga menunjukkan hasrat dan antusiasnya dalam menyelesaikan segala tugas dengan mengerahkan semua kemampuannya baik berupa bantuan fisik dan ide-idenya dalam meningkatkan produktivitas³.

¹ Muhammad, Tho'in. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip- Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.

² Dessler, Gary (2017). Human Resource Management/Gary Dessler.— edisi 15 . *Revised Edition of The Author's Human Resource Management*, H5549.D4379 2015 658.3—dc23

³ Bakker, A. B. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Position paper, work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah dapat mempengaruhi tingkah laku dan kinerja yaitu susah fokus saat bekerja, tingginya absensi dan rendahnya produktivitas kerja (Dollar dan Bakker, 2010)⁴. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah menunjukkan perilaku melanggar kode etik profesi dengan sering melakukan absensi atau tidak bertanggung jawab akan tugas yang diberikan. Keterikatan kerja yang rendah pada karyawan disebabkan karena tidak ada apresiasi diri terhadap organisasi. Karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan baik untuk organisasi meskipun karyawan sadar bahwa organisasi telah menyerahkan kesentosaan terhadapnya. Perilaku karyawan yang seperti ini menunjukkan tingkat *gratitude* yang rendah pada dirinya.

Emmons dan McCullough (2003) mengatakan bahwasanya *gratitude* (rasa syukur) ialah emosi atau perasaan yang berkembang membentuk suatu sikap, *habit*, sikap moral positif, sifat karyawan yang mampu mempengaruhi individu menanggapi atau bereaksi akan sesuatu⁵. *Gratitude* membuat individu memperlihatkan rasa berterima kasih dan mengapresiasi hidup yang ia jalani, dan menunjukkan rasa takjub. *Gratitude* membuat seseorang melakukan hal yang sesuai dengan ia peroleh. *Gratitude* dapat ditunjukkan kepada orang disekitar maupun objek impersonal. *Gratitude* menggerakkan individu untuk melakukan perbuatan yang positif untuk menunjukkan rasa bahwasanya ia menghargai dengan cara memberikan kontribusi kepada pihak lain akan kesejahteraan yang ia peroleh (Listiyandini, dkk, 2015).⁶

Dorongan spiritual, emosional, tingkah laku positif yang memberikan keuntungan bagi orang disekitar, dapat menghadirkan *gratitude*. Manusia memperoleh kebaikan berupa hidup, kesenangan, rasa percaya diri dan memiliki angan terhadap masa depan yang merupakan konkretisasi emosi yang baik. Manusia ialah makhluk sosial, peka terhadap lingkungan, memahami apa yang dirasakan orang lain, dan menghiraukan kekurangan dan kelebihan orang disekitarnya dengan menunjukkan sikap respons afektif dan kognitif yang kompleks pada distress emosional orang lain, saling memaafkan dan saling *support*. Percaya apa yang kita miliki tidak sepenuhnya milik kita melainkan hanya titipan Tuhan, dan sebagai makhluk harus saling memberi (McCullough, dkk, 2002).⁷

Gratitude merupakan kekuatan bagi karyawan yang dapat mengerahkan kehidupan ke arah yang positif. Hal ini dirasakan dalam pikiran dan perilakunya. *Gratitude* berpengaruh pada semangat dalam memusatkan pikiran guna mencari

⁴ Dollard, M. ., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial Safety Climate As A Precursor To Conductive Work Environments, Psychological Health Problem, and Employee Engagement. *Jurnal Occupational and Organizational Psychology*. 83(3): 579-599.

⁵ Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2003). Counting Blessing Versus Burdens :An Experimental Investigation o Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Lie. *Jurnal Personality and Social Psychology*. Vol. 84, No.2, 337-389.

⁶ Listiyandini, R. A., dkk. (2015). Mengukur Rasa Syukur: Pengembangan Model Skala Bersyukur Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*.2 (2): 473-496.

⁷ McCullough, M. E., & Emmons, R. A., Tsang, J. (2002). The Grateul Disposition: A conceptual And Emprical Topography. *Jurnal Personality and Social Psychology*. 82(1), 112-127.

ide-ide, energi dan berkontribusi sebaik mungkin terhadap organisasi. Kepribadian individu akan mempengaruhi reaksi untuk melakukan sesuatu karena dorongan hati karyawan saat menyelesaikan tugas dan kewajibannya (Hafiz, 2018).⁸

Emosi positif dapat mendorong keterikatan kerja karyawan dengan memperlihatkan kebolehnya dalam bekerja, menikmati pekerjaan yang diberikan, suka dengan tantangan ketika mendapatkan tugas yang sulit. Saat rekan kerja berkontribusi terhadap kesejahteraannya dan organisasi mengakui kinerja yang ia berikan, karyawan tersebut cenderung melakukan hal positif dan memberikan hal yang sama terhadap organisasi (Hafiz, 2018).⁹

Bank Aceh Syariah Cabang Jantho merupakan bank milik pemerintah Aceh yang secara konsisten ikut serta dalam pemulihan ekonomi masyarakat. Torehan prestasi dan kinerja bank di tengah lesunya aktifitas ekonomi daerah dan nasional skala global masih sangat menggembirakan dan juga Bank Aceh Syariah Cabang Jantho masih tetap eksis, dengan jumlah nasabah yang setiap tahunnya mengalami peningkatan, sehingga bertahan dalam trend yang tumbuh positif, meski secara umum perbankan Indonesia hampir rata-rata terjadi penurunan kinerja di berbagai sektor. Pencapaian tersebut hanya dapat dicapai oleh karyawan yang merupakan aset utama organisasi. Oleh karena itu, tidak mungkin tanpa kinerja efektif karyawan. Kinerja dibahas secara langsung mengacu pada keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbagai literatur terkait studi juga mendukung keyakinan ini bahwa keterikatan kerja merupakan sumber utama produktivitas organisasi. Reio Jr, dan Rocco (2011) menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap keunggulan bersaing seiring dengan rentang pertumbuhan karir yang luas.¹⁰

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

⁸ Hafiz, M. (2018). Peran Kebersyukuran Terhadap Work Engagement pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi*. Yogyakarta: UII.

⁹ *Ibid.*, hal. 3

¹⁰ Reio Jr, Tonette S Rocco. (2011). Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variable. Routledge. *Human Resource Development International*.

dan program pendidikan yang dapat menunjang karir karyawan. Sedangkan bagi karyawan yang melanggar etika profesi dengan mengesampingkan disiplin dinas dan tidak ikut serta dalam kegiatan akan diberi sanksi, dipindahkan keluar daerah atau dipecat. Namun akhir-akhir ini untuk pemindahan karyawan keluar daerah karena melakukan sanksi tidak ada melainkan pemindahan karyawan keluar daerah dikarenakan karyawan tersebut naik *grade*, sedangkan pemecatan karyawan tidak ada.

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

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa adanya kontribusi rasa syukur terhadap keterikatan kerja antar karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho dalam meningkatkan produktivitas dan citra Bank Aceh Syariah. Permasalahan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara *Gratitude* dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho"

TINJAUAN PUSTAKA

1. Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) Keterikatan kerja adalah karyawan yang bersemangat tinggi memiliki energi dan mental tangguh saat bekerja. Selain itu, mereka memiliki kemauan yang kuat untuk menginvestasikan upaya dalam bekerja, dan gigih meskipun dalam situasi sulit. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dapat dicirikan sebagai mereka yang memperoleh rasa signifikansi yang cukup besar dari pekerjaan seseorang dan menganggapnya bermakna. Karyawan merasa bangga, antusias, dan terinspirasi oleh pekerjaannya. Terakhir, absorption mengacu pada seberapa dalamnya penghayatan seseorang saat bekerja. Mereka yang memiliki daya serap tinggi terkonsentrasi dan dengan senang hati bekerja sehingga mereka merasa waktu berlalu dengan cepat dan mereka melupakan semua hal lain di sekitarnya. Orang-orang ini merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang mereka lakukan untuk mengakhiri keterikatan.

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

a. Semangat (*vigour*)

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

b. Dedikasi (*dedication*)

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

c. Penyerapan (*absorption*)

Fokus, penuh penghayatan, senang terhadap pekerjaan dan merasa waktu berlalu dengan cepat, tidak bisa mengabaikan pekerjaan sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan.¹¹

2. *Gratitude*

Watkins, dkk (2003) menyatakan bahwa *gratitude* adalah rasa terima kasih yang dimiliki seorang dapat ditinjau dari seberapa jauh rasa senang yang dimilikinya dicermati dari kepuasan terhadap hidupnya¹². Pada penelitian ini peneliti menggunakan Indikator menurut Watkins, dkk (2003) yang menyatakan bahwa *gratitude* terdiri dari empat indikator, yaitu:

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

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

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

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

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

Cenderung mensyukuri setiap kebahagiaan sederhana yang didapati. Bersyukur juga membawa kepuasan dan merasa bahagia tentang hidup.

¹¹ Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Jurnal Leadership & Organization Development*, 31(4), 324-336.

¹² Watkins, P.C., Woodward, K., Stone T., dan Kolts, R.L. (2003). Gratitude and Happiness: Development of A Measure of Gratitude, and Relationships With Subjective Well-Being. *Jurnal Social Behavior and Personality: An International* . 31(5): 431-452.

Kesenangan sederhana membuat Individu mengalami kepentingan subjektif dalam kehidupan dan individu merasa puas secara afektif.

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

Sadar secara pribadi pentingnya pengalaman dan ekspresi rasa syukur. Individu yang bersyukur akan menghargai dan mengungkapkan rasa terima kasih atas kontribusi dalam bentuk ucapan terima kasih atau ucapan terima kasih lainnya. Penghargaan dan ekspresi yang dirasakan secara pribadi akan mendorongnya mengambil tindakan positif untuk mencerminkan kontribusi orang lain.¹³

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bertujuan untuk melihat korelasional. Penelitian kuantitatif menggunakan data dalam bentuk digital dan melihat fenomena atau kenyataan sebagai sesuatu yang dapat mengkategorikan, mengamati, mengukur, dan memiliki hubungan gejala yang mungkin kausal (Sugiyono, 2007)¹⁴. Desain non-eksperimental dipilih karena peneliti tidak memanipulasi atau pemrosesan apa pun yang terjadi pada variabel. Variabel *gratitude* dan keterikatan kerja diamati dengan menggunakan *self report*, artinya partisipan akan diminta untuk mengamati dan menilai bagaimana perasaannya berkat dirinya sendiri. Subjek yang digunakan sebanyak 42 responden yaitu seluruh karyawan PT. Bank aceh Syariah Cabang Jantho dengan teknik sampel jenuh (*saturation sampling*). Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusi kuesioner pada seluruh sample dalam bentuk *google form*. Skala pengukuran yang digunakan untuk variabel independen dan variabel dependen yaitu skala likert dengan 12 item atau pernyataan yang mendukung (*favorable*) tiap variabelnya. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti sebelumnya telah melakukan analisis untuk memahami gambaran validitas dan reliabilitas. Untuk menjawab hipotesis penelitian analisis data yang digunakan uji *Bivariat Pearson* dikarenakan data yang berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear.

HASIL PENELITIAN

1. Statistik Penelitian

Berdasarkan data yang diisi oleh responden, didapatkan deskripsi statistik teoritis tentang *gratitude* dan keterikatan kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho yang diidentifikasi berdasarkan kategorisasi. Tentu klasifikasi membutuhkan mean teoritis dan standar deviasi dari

¹³ *Ibid*, hal. 5

¹⁴ Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

populasi. Detail analisis sebuah deskripsi teoritis statistik dapat ditemukan di. Deskripsi hasil statistik teoritis ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Deskripsi Statistik Data Secara Teoritik

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

Sumber: Lampiran Analisis Data, 2022

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa karyawan yang memiliki *gratitude* terendah memiliki nilai 37 dan karyawan yang memiliki *gratitude* tertinggi memiliki nilai 60, untuk nilai rata-rata *gratitude* yang dimiliki karyawan adalah 41,5. Karyawan dengan keterikatan kerja rendah memiliki nilai 23 dan karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi memiliki nilai 60 sedangkan nilai rata-rata keterikatan kerja karyawan adalah 48,5. Setelah mengetahui nilai dapat dilakukan kategorisasi, adapun panduan kategorisasi menurut (Azwar, 2012)¹⁵. Kemudian dilakukan analisis frekuensi kategorisasi variabel dependen dan independen dengan mengandalkan *SPSS Version 25. 0 for Windows* yang telah di rinci pada tabel berikut:

Tabel 2
Persentase Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (23-35,2)	Sedang (35,3-47,5)	Tinggi (47,6-60)	
Keterikatan Kerja	1	5	36	42
	2,4%	11,9%	85,7%	
<i>Gratitude</i>	Rendah (37-44,5)	Sedang (44,6-52,2)	Tinggi (52,3-60)	42
	2	5	35	
	4,8%	11,9%	83,3%	

Sumber: Olah Data SPSS Version 25.0, 2022

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa keterikatan kerja dari keseluruhan karyawan PT. Bank Aceh Cabang Jantho pada umumnya berada di kategori yang tinggi, yaitu 36 karyawan atau 85,7% dari total karyawan. Sedangkan karyawan yang berada pada kategori sedang sebanyak 5 karyawan yaitu 11,9% dan pada kategori rendah hanya 1 karyawan atau 2,4%. Namun

¹⁵ Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

karyawan yang memiliki *gratitude* pada kategori tinggi sebanyak 35 karyawan atau 83,3% dari total karyawan, sedangkan karyawan yang berada pada kategori sedang sebanyak 5 karyawan atau 11,9% dan sisanya berada pada kategori rendah sebanyak 2 karyawan atau 4,8%. Hal ini membuktikan bahwasanya karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Jantho memiliki *gratitude* dan keterikatan kerja yang tinggi.

2. Uji Normalitas

Data penelitian *gratitude* dan keterikatan kerja diuji dengan uji 1-Sample Kolmogrov-Smirnov dengan mengandalkan SPSS Version 25.0 for Windows. Pengambilan keputusan yaitu jika $p > 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal sedangkan jika $p < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

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

Sumber: Olah Data SPSS Version 2.5 for Windows, 2022

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

3. Uji linearitas

Uji linearitas ini dilakukan dengan uji *Test for Linearity* dengan mengandalkan SPSS Version 25.0 for Windows. Pengambilan keputusan yaitu jika $p < 0,05$ maka kedua variabel mempunyai hubungan linear, sedangkan jika $p > 0,05$ maka variabel tidak mempunyai hubungan linear. Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas

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

Sumber: Olah Data SPSS Version 25.0, 2022

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

4. Uji Regresi

Sebelumnya peneliti telah melakukan uji asumsi, diperoleh data berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear secara signifikan antara variabel *gratitude* dengan variabel keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji asumsi diketahui bahwa data penelitian ini memenuhi syarat untuk menggunakan uji *statistic parametris*. Yaitu uji *Pearson Correlation* dengan mengandalkan *SPSS Version 25.0 for Windows*. Kriteria Pengambilan keputusan yaitu jika nilai $p < 0,01$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan jika nilai $p > 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi

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

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

Sumber: Olah Data SPSS version 25.0, 2022

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

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara *gratitude* dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $p < 0,01$ dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa *gratitude* dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan *Pearson Correlation* telah diperoleh nilai r sebesar 0,762. Hasil uji korelasi menunjukkan arah hubungan *gratitude* dan keterikatan kerja adalah positif dan kuat, maka semakin tinggi *gratitude* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2018) pada 203 pegawai ASN di kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat.

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

Gratitude adalah perasaan positif yang dibutuhkan oleh karyawan. Emmons, McCullough, dan Tsang (2004)¹⁶. *Gratitude* merupakan sumber daya spiritual (*spiritual resources*) yang ada pada diri individu, dimana aspek ini adalah bagian dari sumber daya pribadi yang membuat karyawan memiliki keterikatan kerja (Bickerton, 2013)¹⁷. Penelitian yang dilakukan olehnya menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung antara sumber daya spiritual dan komitmen kerja bagi pekerja keagamaan Australia.

Pengakuan atas kinerja orang lain dalam bentuk ucapan terima kasih atau kata-kata, penghargaan moneter membuat karyawan sadar bahwa pekerjaannya dihargai. Namun umpan balik positif atau negatif menjadi kekuatan pendorong untuk perkembangannya kemampuan secara bertahap. Kontributor kuat dengan diakui ini dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan dan cenderung mengulangi tindakan positif yang menguntungkan organisasi (Marrelli, 2010).¹⁸

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

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

Pihak bank memberikan *reward* sebagai bentuk apresiasi untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam bentuk penghargaan dan disiplin dalam melaksanakan tugas. Selain itu, apresiasi yang diberikan dalam bentuk program

¹⁶ McCullough, M. E., & Emmons, R. A., Tsang, J. (2002). The Grateul Disposition: A conceptual And Emprical Topography. *Jurnal Personality and Social Psychology*. 82(1), 112-127.

¹⁷ Bickerton, G.R. (2013). *Spiritual Resources As Antecedents O Work Engagement Among Australian Religious Workers. Doctoral dissertation*. Parramatta: University of Western Sydney. <https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:18567>. 15 April 2022

¹⁸ Marrelli, A. (2010). *Managing for Engagement-Communication, Cconnection, and Courage*. Washington, DC: US. Merit System Protection Board.

pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan karirnya. Alasan karyawan berkinerja baik karena memiliki keterikatan kerja yang baik. Karyawan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan yang baik akan bagus untuk pekerjaannya. Sikap ini merupakan apresiasi dan ekspresi puji syukur kehadirat Allah SWT, orang tua dan organisasi ini berkontribusi pada kebahagiaan mereka.

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

Selain itu karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah sebanyak 2,4% dan karyawan yang memiliki *gratitude* rendah sebanyak 4,8%, bagi karyawan yang memiliki keterikatan kerja dan *gratitude* yang rendah dapat mengembangkan *gratitude* karyawan dengan melaksanakan berbagai program yang dapat mendekatkan diri dengan Allah SWT, rekan kerja, atasan atau nasabah. Program kajian islami dapat mengembangkan hubungan karyawan pada Allah SWT yang dapat mempengaruhi emosi positifnya. Semua karyawan diharapkan untuk mengikuti program ini secara teratur.

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

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

KESIMPULAN

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

Bibliografi

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Position paper, work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. [https://doi.org/10.1080 /](https://doi.org/10.1080/)
- Bickerton, G.R. (2013). Spiritual Resources as Antecedents O Work Engagement among Australian Religious Workers. Doctoral dissertation. Parramatta: University of Western Sydney.
<https://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws:18567.15> April 2022
- Dessler, Gary (2017). Human Resource Management/Gary Dessler. — Edisi 15. *Revised Edition of The Author's Human Resource Management*, H5549.D4379 2015 658.3—dc23
- Dollard, M. ., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial Safety Climate as a Precursor to Conducive Work Environments, Psychological Health Problem, and Employee Engagement. *Jurnal Occupational and Organizational Psychology*. 83(3): 579-599.
- Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2003). Counting Blessing Versus Burdens: An Experimental Investigation o Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Lie. *Jurnal Personality and Social Psychology*. Vol. 84, No.2, 337-389.
- Hafiz, M. (2018). Peran Kebersyukuran Terhadap Work Engagement pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. *Skripsi*. Yogyakarta: UII.
- Listiyandini, R. A., dkk. (2015). Mengukur Rasa Syukur: Pengembangan Model Skala Bersyukur Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*.2 (2): 473-496.
- Marrelli, A. (2010). *Managing for Engagement-Communication, Cconnection, and Courage*. Washington, DC: US. Merit System Protection Board.
- McCullough, M. E., & Emmons, R. A., Tsang, J. (2002). The Grateul Disposition: A conceptual And Emprical Topography. *Jurnal Personality and Social Psychology*. 82(1), 112-127.
- Reio Jr, Tonette S Rocco. (2011). Employee Engagement: An Examination of Antecedentand Outcome Variable. Routledger. *Human Resource Development International*.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Jurnal Leadership & Organization Development*, 31(4), 324-336.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [Version 1.1, December 2004]*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.

Muhammad, Tho'in. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.

Watkins, P.C., Woodward, K., Stone T., dan Kolts, R.L. (2003). Gratitude and Happiness: Development of a Measure of Gratitude, and Relationships with Subjective Well-Being. *Jurnal Social Behavior and Personality: An International*. 31(5): 431-452.