Proceding of Inter-Islamic University Conference on Psychology
Vol 1 No 1 (2021): Proceding of Inter-Islamic University Conference on Psychology
Articles

Muthmainnah's Personality Relationship and Work Engagement on Muslim Employees: Hubungan Kepribadian Muthmainnah dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Muslim

Endro Puspo Wiroko Universitas Pancasila, Jakarta

Engaged employees will deliver positive behaviors at work. However, level of work engagement among Indonesian employees still paints unfavorable result. The present study investigated Moslem employees' work engagement and its corelation to Muthmainnah personality. Work engagement is positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Muthmainnah personality is a type of personality that is calm, grow commendable nature, and leave bad nature. By using accidental sampling, participants were 147 male and female employees who were varied in age, job position, employment status, tenure, educational background, and work location. Data was gathered by using two measures: Utrecht Work Engagement Scale and Islamic personality scale. Data was analyzed by using Pearson correlation with the help of JASP. Muthmainnah personality is found to relate positively with work engagement ($r = .416$; $p < .001$). Muthmainnah personality as one of Islamic personality types can be considered in exploring antecedent of work engagement. This study strengthens the important role of Islamic psychology in developing industrial and organizational psychology.

Pendahuluan

Kesejahteraan karyawan di tempat kerja menjadi topik bahasan yang populer saat ini karena hubungannya yang erat dengan kinerja karyawan (Illies dkk, 2015). Karyawan yang merasa sejahtera akan mudah dalam menjalankan tugas sehari-hari terutama dalam mencapai target kerja yang dipersyaratkan kepadanya. Keterikatan kerja saat ini menjadi anteseden penting yang menentukan tingkat kesejahteraan di tempat kerja [4]. Karyawan yang merasa terikat *(engaged)* di tempat kerja akan menunjukkan produktivitas yang optimal dimana hal ini akan menguntungkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Keterikatan kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu vigor, dedication, dan absorption [14]. Vigor merujuk pada ketangguhan mental dan upaya yang kuat ketika bertahan di tempat kerja. Dedication adalah suatu rasa keterlibatan, kebermaknaan, antusiasme, dan kebanggaan yang dapat mendukung usaha seorang pekerja menghadapi tantangan. Absorption berkaitan dengan pikiran dan konsentrasi yang terfokus sebagai dampak dari perasaan Bahagia yang ditunjukkan oleh pekerja.

Faktor pendorong munculnya keterikatan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu *job resources* dan *personal resources* [1]. *Job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi beban kerja, membantu mencapai tujuan kerja atau mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan individu [2]. *Personal* resources merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan di lingkungan kerjanya [3]. Kepribadian merupakan salah satu komponen dari *personal resources*. Penelitian terdahulu yang menghubungkan antara kepribadian dan keterikatan kerja sudah banyak dilakukan terutama terkait kepribadian Big Five dan kepribadian proaktif.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Kepribadian Big Five berhubungan positif dengan keterikatan kerja [12]. Kepribadian proaktif berhubungan positif dengan keterikatan kerja [13].

Kedua kelompok kepribadian tersebut menunjukkan kontribusi yang baik terhadap literatur keterikatan kerja. Meski demikian, peneliti merasa perlu menambahkan wawasan tentang kepribadian tersebut dalam bentuk kepribadian Islami. Dalam ajaran agama Islam, kepribadian yang Islami bukan hanya ajaran normatif namun merupakan perpaduan antara keimanan dan amal saleh yang harus tercermin dalam perbuatan. Kepribadian Islam merupakan merupakan bawaan dari lingkungan terdekatnya. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa seorang anak akan memiliki profil kepribadian Islam yang tidak jauh dari orang tuanya [5]. Kepribadian Islam merupakan kepribadian yang keseluruhan aspeknya menunjukkan pengabdian kepada Allah SWT dan penyerahan kepada-Nya [10]. Mujib [11] menyebutkan bahwa kepribadian Islam adalah serangkaian perilaku normatif manusia, baik sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial, yang normanya diturunkan dari ajaran Islam, bersumber dari Al Quran dan As-sunnah. Oleh karena sifatnya yang sangat deduktif-normatif, kepribadan Islam diyakini sebagai konsep atau teori kepribadian yang ideal, yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemeluk agama Islam.

Kepribadian menurut psikologi Islam adalah integrasi sistem kalbu, akal, dan nafsu manusia yang menimbulkan tingkah laku. Aspek *nasfsiyah* manusia memiliki tiga daya yaitu, kalbu, akal, dan nafsu. Menurut Al Ghazali dalam Mujib [11] Tipologi atau tipe kepribadian dalam Islam yaitu meliputi kepribadian Ammarah, tipe kepribadian Lawwamah, dan tipe kepribadian Muthmainnah. Tipe Kepribadian *Ammarah* merupakan istilah yang sama dengan perbuatan rendah dan buruk. Contoh *Ammarah* yang berupa perbuatan seperti *syirik*, *kufur*, riya, boros, sombong, hasud, dengki, khianat dan lain sebagainya. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kepribadian *ammarah* adalah kepri-badian yang cenderung melakukan perbuatan-perbuatan buruk sesuai dengan naluri primitifnya, yang menjadi sumber keburukan dan perilaku tercela karena selalu mengikuti prinsip kenikmatan syahwati dan duniawi. Tipe Kepribadian *Lawwamah* susah untuk ditetapkan, karena tipe kepribadian *lawwamah* berada di antara kepribadian *muthmainnah* dan kepri-badian *ammarah*, maka dapat dijelaskan bahwa tipe kepribadian *lawwamah* bersifat netral, yakni dapat bertingkah laku baik dan dapat juga bertingkah laku buruk. Tipe Kepribadian *Muthmainnah*adalah kepribadian yang tenang, dapat menumbuhkan sifat-sifat yang terpuji dan meninggalkan sifat-sifat yang tidak baik. Kepribadian *muthmainnah* sama dengan tingkah laku yang positif dan bernilai baik.

Pada kesempatan ini, peneliti memfokuskan pada tipe kepribadian Muthmainnah dimana peneliti meyakini bahwa individu dengan tipe kepribadian ini akan mampu menunjukkan semangat yang positif di tempat kerja. Dengan berlandaskan pada conservation of resources theory, model Job Demands-Resources (JDR) menyatakan bahwa personal dan job resources dapat menstimulasi keterikatan kerja [8]. Job resources adalah kondisi-kondisi psikologis, fisik, organisasional, dan sosial dari pekerjaan yang mendukung pencapaian target, mengurangi beban pekerjaan, dan meningkatkan pengembangan pribadi. Personal resources adalah aspek-aspek dari diri seseorang yang berhubungan dengan ketangguhan dan mempengaruhi kemampuan penguasaan lingkungan seseorang tersebut dengan baik. Kepribadian Muthmainnah sebagai salah satu jenis kepribadian dapat dikategorikan ke dalam personal resource, sehingga peneliti meyakini bahwa kepribadian Muthmainnah dapat berkorelasi positif dengan keterikatan kerja.

Di seluruh dunia, hanya ada 13% karyawan yang merasa engaged di tempat kerja. Bahkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang merasa engaged di tempat kerja, 77% tidak engaged, dan 15% benar-benar sepenuhnya tidak merasa engaged [6]. Dalam kesempatan kali ini, peneliti mencoba untuk memfokuskan pada karyawan Muslim karena tipe kepribadian yang diujikan dalam penelitian ini secara spesifik memang diambil dari ajaran agama Islam. Berdasarkan argumentasi di atas, peneliti menyatakan pertanyaan penelitian: apakah ada hubungan antara kepribadian Muthmainnah dan keterikatan kerja. Selanjutnya, hipotesis yang peneliti sampaikan adalah bahwa kepribadian Muthmainnah berkorelasi dengan keterikatan kerja pada karyawan Muslim.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Metode Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam jenis penelitian non-eskperimental dan kuantitatif. Dalam penelitian ini, responden terdiri dari karyawan Muslim pria dan wanita yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Kuesioner didistribusikan secara daring dengan menggunakan teknik *accidental sampling.*Setelah mengevaluasi kelengkapan jawaban, maka jumlah responden akhir yang didapat adalah sebanyak 147 orang. Dalam penelitian ini, kepribadian Muthmainnah bertindak sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja bertindak sebagai variabel terikat. Alat ukur yang digunakan terdiri dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) dan skala kepribadian Islam. UWES yang digunakan adalah milik Kristiana dkk [9] yang merupakan hasil adaptasi dari versi aslinya dalam Bahasa Inggris. Skala kepribadian Islam yang digunakan adalah milik Farmawati & Hidayati [7] yang meraka susun dan kembangkan sendiri.

Peneliti melakukan penilaian kepada professional untuk menguji konten dari kedua alat ukur. Selanjutnya, formulasi Alpha-Cronbach digunakan untuk menghitung reliabilitas alat ukur melalui pilot study yang melibatkan sebanyak 53 responden. Alat ukur keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0{,}936$, sedangkan skala kepribadian Islam memiliki koefisien reliabilitas sebesar $\alpha = 0{,}814$. Data kemudian dianalisis dengan teknik korelasi Pearson dengan bantuan JASP.

Hasil dan Pembahasan

Skor partisipan terkait kepribadian Muthmainnag dan keterikatan kerja dapat dilihat di tabel 1. Selanjutnya, tabel 2 menyajikan kategorisasi skor untuk kedua variabel. Setelah data terkonfirmasi normal, pengujian hipotesis dilakukan.

-	Xmax	Xmin	Mean	SD
Keterikatan kerja	54	17	39,82	9,51
Kep. Muthmainnah	82	51	65,28	6,05

Table 1. *Skor Partisipan*

Kategori	Total	%
Keterikatan kerja		
Tinggi	32	19.7
Sedang	86	58.5
Rendah	29	21.8
Kep Muthmainnah		
Tinggi	15	10.2
Sedang	111	75.5
Rendah	21	14.3

Table 2. *Kategorisasi Skor*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0{,}416$ dengan signifikansi $p < 0{,}01$. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat kepribadian Muthmainnah seseorang maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Oleh karena itu, hipotesis diterima. Penelitian ini tidak mengontrol efek dari variabel-variabel lain secara statistic. Variabel tersebut diantaranya usia, masa kerja, status kepegawaian, tingkat jabatan, dan tingkat pendidikan. Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa kepribadian Muthmainnah dapat berkorelasi positif terhadap keterikatan kerja. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepribadian Muthmainnah dapat berkontribusi secara positif terhadap keterikatan kerja. Derajat korelasi yang ditunjukkan oleh kedua variabel berada pada kategori sedang ($r_{xy} = 0{,}416$).

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Keterikatan kerja biasanya dijelaskan sebagai suatu keadaan pikiran yang memuaskan dan positif dimana keadaan ini terdiri dari vigor, dedication, dan absorption [1]. Ketiga kondisi tersebut memiliki satu kesamaan yaitu kemunculan emosi positif yang mendatangkan energi dalam bekerja. Vigor menghasilkan persistensi dalam menghadapi situasi yang kurang menyenangkan. Dedication menghasilkan antusiasme dalam menjalankan tugas. Absorption menghasilkan konsentrasi penuh dalam bekerja. Kepribadian Muthmainnahadalah kepribadian yang didominasi daya *qolbu* yang dibantu oleh daya akal dan hawa nafsu. Bantuan daya akal lebih banyak daripada bantuan daya hawa nafsu. Pembentukan kepribadian dalam perspektif Islam merupakan integrasi dari sistem *qolbu*, akal dan hawa nafsu. Kepribadian Muthmainnah sendiri berkaitan dengan sifat mukmin dan muhsin. Dari sinilah dapat kita pahami bahwa orang-orang dengan kepribadian Muthmainnah cenderung mampu lebih banyak memunculkan emosi positif dalam kesehariannya termasuk juga di tempat kerja.

Emosi positif yang ditunjukkan oleh kepribadian Muthmainnah sejalan dengan emosi positif yang dimunculkan oleh rasa keterikatan kerja. Kepribadian Muthmainnah disini berperan sebagai sumber daya personal yang dapat mendorong tercapainya emosi-emosi positif di tempat kerja yang berujung pada keterikatan kerja. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden sangat kecil (n=147) jika dibandingkan dengan populasi karyawan Muslim di Indonesia. Jenis perusahaan pun heterogeny karena responden datang dari berbagai perusahaan yang berbeda. Hal ini tentunya berdampak pada akurasi dalam hal generalisasi hasil penelitian. Kedua, sifat dari penelitian ini yang cross-sectional dan self-administered masih berpotensi terhadap bias. Hasil perhitungan masih dapat dipengaruhi oleh common-method variance. Meski demikian, hasil dari penelitian ini berkontribusi pada pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di kalangan karyawan Muslim dan juga mendukung pertumbuhan literatur yang terkait dengan Psikologi Islam.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepribadian Muthmainnah berkorelasi positif dengan keterikatan kerja pada karyawan Muslim. Semakin tinggi derajat kepribadian Muthmainnah seorang karyawan, maka semakin tinggi keterikatan kerjanya. Sebagai saran praktis, manajemen perusahaan dapat memanfaatkan tipe kepribadian Islam sebagai alternatif dalam penelusuran profil calon karyawan dalam proses seleksi. Dari derajat kepribadian yang muncul, calon karyawan yang akhirnya diterima bekerja di perusahaan dapat diberikan umpan balik tentang profil kepribadiannya agar lebih optimal dalam bekerja. Untuk peneliti selanjutnya, pertimbangan tentang generalisasi hasil perlu dipikirkan dengan baik. Penelitian selanjutnya dapat mengambil tempat pengambilan data yang lebih homogen. Pengambilan data pada beberapa perusahaan pun dimungkinkan dengan mengupayakan Teknik sampling *probability*. Selain itu, mengumpulkan data secara *cross-lagged* juga akan menguntungkan penelitian selanjutnya.

References

1. Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science, 20, 265-269.
2. Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York, NY: Psychology Press.
3. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress, 22, 187-200.
4. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), Handbook of positive organizational scholarship (pp. 179–189). Oxford University Press.
5. Bastaman, H. D. 1998. Integrasi Psikologi dengan Islam, Menuju Psikologi Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
6. Crabtree, S. (2013, Oktober 8). Worldwide 13% employees are engaged at work. Diunduh dari http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

7. Farmawati, C. & Hidayati, N. (2018). Penyusunan dan pengembangan alat ukur Islamic Personality Scale (IPS). Jurnal Psikologi Islam dan Budaya, 1(2), 19-30.
8. Hobfoll, S. E., Halbesleben, J. R. B., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 103-128.
9. Kristiana, I. F., Fajrianthi, & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) versi Bahasa Indonesia. Jurnal Psikologi, 17(2), 204-217
10. Marimba, A. 2005. Pengantar Filsafat, Jakarta: Bumi Aksara.
11. Mujib, A. 2017. Kepribadian dalam Psikologi Islam, Jakarta: Raja Grafindo.
12. Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana. (2016). Kepribadian karyawan dan budaya organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan. Jurnal Manajemen, 20(2), 310-324.
13. Rizkiani, B. E. & Sawitri, D. R. (2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Empati, 4(4), 38-43.
14. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-716.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).