HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DENGAN *PERSONAL ENGANGEMENT* PADA RELAWAN PERSADA YATIM INDONESIA CABANG JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Faiq Qotul Qomariah
NIM : D20195070

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2024

HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DENGAN *PERSONAL ENGANGEMENT* PADA RELAWAN PERSADA YATIM INDONESIA CABANG JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh :

Faiq Qotul Qomariah
NIM : D20195070

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing

Muhammad Muhib Alwi, M.A.
NIP. 197807192009121005

HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DENGAN *PERSONAL ENGANGEMENT* PADA RELAWAN PERSADA YATIM INDONESIA CABANG JEMBER

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu

Tanggal : 19 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua Sidang	**Sekretaris**
Arrumaisha Fitri, M.Psi.	**Anugrah Sulistiyowati, M.Psi.**
NIP. 198712232019032005	NIP. 199009152023212052

Anggota :

1. Dr. Achmad Fathor Rosyid, M.Si. ( )
2. Muhammad Muhib Alwi, MA. ( )

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Menyetujui
Dekan Fakutas Dakwah

Dr. Fawaizul Umam,M.Ag
NIP. 197302720003100 1

MOTTO

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

Artinya : "Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)."[1]

(Al-Qur'an Surah Ar-Rahman: 60)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[1] JABAL, Mushaf Aisyah (Al-Quran dan terjemah untuk wanita) Surah Ar-Rahman:60

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada Abi Hamari dan Ibu Nur Maidah yang telah membesarkan dan memberikan segala fasilitas yang tak ternilai hingga kini. Terimakasih atas dukungan dalam bentuk tenaga dan do'a yang tidak pernah terputus sehingga saya dapat menempuh pendidikan hingga ke perguruan tinggi dan menuntun saya agar menjadi anak kebanggaan yang diharapkan dapat berguna untuk orang sekitar, agama, dan bangsa.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga karya ini dapat terselesaikan, dan tak lupa sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada baginda Rosulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benerang yakni adinul islam sehingga kita semua dapat menikmati indahnya menuntun ilmu.

Alhamdulillah, senantiasa saya ucap akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang dalam pengerjaana tentu banyak sekali perjuangannya, baik dari pikiran, materi, bahkan tenaga. Karya ini dipersembahkan bukan hanya sebagai syarat memperoleh gelar psikolosi (S.Psi). Namun karya ini ditulis juga bertujuan untuk menjadi salah satu rujukan bagi komunitas Persada Yatim Indonesia (PYI). Tak lupa, karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang telah mendukung dan memiliki kontribusi dalam pengerjaanya. Sehingga membuat saya selalu memiliki semangat dalam menyelesaikannya. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah beserta jajarannya yang telah memberikan izin dan memfasilitasi peneliti dalam penyelesaian skripsi.
3. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi. selaku Kaprodi Psikologi Islam yang telah menyalurkan ilmunya selama menuntut ilmu di Universitas KH. Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Muhammad Muhib Alwi, S.Psi,.M.A. Dosen Pembimbing yang senantiasa dengan kesabarannya membantu dan membimbing dengan teliti serta memberikan arahan yang baik dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Dakwah khususnya prodi Psikologi Islam yang telah menyalurkan ilmunya selama meuntut ilmu di Uin KH. Achmad Siddiq

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember dan membimbing peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

6. Seluruh teman-teman Psikologi Islam 2 yang telah memberikan dukungan dan semangat. Dan terimakasih atas pengalaman, cerita kisah kasih serta kebaikan yang sangat berharga selama menuntut ilmu di Universitas KH. Achmad Siddiq Jember.

Akhirnya, semoga amal baik yang Bapak / Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan baik dari Allah SWT.

Jember 13 Mei 2024

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Faiq Qotul Qomariah, 2024: *Hubungan Antara Meaningful Work Dengan Personal Engangement Pada Relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember.*

Kata Kunci : *Meaningful Work*, *Personal Engangement*, Relawan

Meaningful Work merupakan pengalaman yang bermakna secara subyektif yang terdiri dari memiliki pikiran dan bertindak secara positif ketika bekerja, merasa pekerjaan memberikan makna bagi kehidupan, memahami bahwa pekerjaanya memberikan dampak positif bagi lingkungan. Relawan yang sudah merasakan *Meaningful work* dapat menunjukkan keberaniannya dalam berekspresi, pada saaat bekerja ia bisa mendapatkan makna dan komitmen pribadi dalam pekerjaanya dan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kehidupannya. *Personal engangement* merupakan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan mereka dalam organisasi yang sedang diikutinya. Selain itu, adanya hubungan dari segi fisik, kognitif, dan emosional yang berasal dari dalam dirinya.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara *meaningful work* dengan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia cabang Jember ?.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dengan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia cabang Jember.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling total dengan sampel sebanyak 86 anggota Persada Yatim Indonesia cabang Jember. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket berupa kuisioner. Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *meaningful work* yang diadaptasi dari skala *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang tersusun atas 16 item dan skala *personal engagement* diadaptasi dari skala Kahn yang terdiri dari 18 item. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment.*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada *meaningful work* dengan *personal engangement* dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,939 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Maka artinya, semakin tinggi tingkat *meaningful work* seseorang, semakin tinggi pula tingkat *personal engangement* dalam bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI iii

MOTTO iv

PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 8

E. Ruang Lingkup Penelitian 10

1. Variabel Penelitian 10

2. Indikator Variabel 10

F. Definisi Operasional Penelitian 12

G. Asumsi Penelitian 13

H. Hipotesis 15

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

I. Sistematika Penelitian 15

BAB II KAJIAN PUSTAKA 17

A. Penelitian Terdahulu 17

B. Kajian Teori 22

1. Meaningful Work 22

2. *Personal Engangement* 33

3. Hubungan Antara *Meaningful Work* Dengan *Personal Engangement* 39

BAB III METODE PENELITIAN 42

A. Pendekatanan dan Jenis Penelitian 42

B. Populasi Dan Sampel 42

1. Populasi 42

2. Sampel 43

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data 43

1. Teknik Pengumpulan Data 43

2. Instrumen Penelitian 45

3. Uji Validitas 50

4. Uji Reliabilitas 54

D. Analisis Data 56

1. Uji normalitas 56

2. Uji linearitas 57

3. Uji hipotesis 57

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 59

A. Gambaran Obyek Penelitian 59

1. Profil Komunitas Persada Yatim Indonesia (PYI) 59

2. Sejarah Komunitas Persada Yatim Indonesia (PYI) 59

3. Visi dan Misi 60

4. Kegiatan PYI cabang jember 60

B. Penyajian Data 60

1. Deskripsi Responden 60

2. Deskripsi Hasil Penelitian 63

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis 65

1. Uji Normalitas 65

2. Uji Linieritas 66

3. Uji Hipotesis 66

D. Pembahasan 68

BAB V PENUTUP 72

A. Simpulan 72

B. Saran-saran 72

DAFTAR PUSTAKA 74

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 18
Tabel 3.1 Sakala Likert 45
Tabel 3.2 Uji Coba Skala Blue Print *Meaningfull Work* 46
Tabel 3.3 Uji Coba Skala Blue Print *Personal Engangement* 48
Tabel 3.4 Blueprint Skala Meaningful Work Setelah di Uji Validitas 50
Tabel 3.5 Hasil Uji *Meaningful Work* 52
Tabel 3.6 Blueprint *Personal Engangement* Setelah di Uji Validitas 52
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas 53
Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas Skala *Meaningful Work* 54
Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas Skala *Personal Engangement* 56
Tabel 4.1 Hasil Deskripsi Data *Meaningful Work* dan *Personal Engangement* *63*
Tabel 4.2 Hasil Kategorisasi Data *Meaningful Work* 64
Tabel 4.3 Hasil Kategorisasi Data *Personal Engangement* 64
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas 65
Tabel. 4.5 Hasil Uji Linearitas 66
Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis 67

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 hasil kategori responden berdasarkan tahun bergabung..... 61
Gambar 4.2 hasil kategori responden berdasarkan usia..... 62
Gambar 4.3 hasil kategori responden berdasarkan jenis kelamin..... 62

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang besar dan beragam, dimana masalah sosial seperti kemiskinan, pendidikan, dan kesehatan masih menjadi tantangan utama. Maka, salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah ini adalah bisa melalui keberadaan organisasi sosial dalam membantu mengurangi dan mengatasi masalah-masalah tersebut.[2]

Organisasi sendiri secara harfiah berarti suatu kesatuan atau perkumpulan orang-orang yang tersusun dengan teratur berdasarkan pembagian tugas tertentu. Sedangkan istilah sosial berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan pergaulan manusia dalam masyarakat. Adapaun organisasi sosial merupakan gabungan dari kedua istilah tersebut dapat dijelaskan sebagai suatu susunan atau struktur dari berbagai hubungan antar manusia yang terjadi dalam masyarakat, hubungan tersebut merupakan suatu kesatuan yang teratur. Secara ringkas organisasi sosial dapat didefenisikan sebagai suatu rangkaian pelapisan terstruktur hubungan antar manusia yang saling ketergantungan.[3]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[2] Ayu Widiyowati Johannes, Penanganan Masalaha-Masalah Sosioal Di Kecamatan Kawasan Perbatasan Kabupaten Sanggau, Vol.IV No, 2(2019) : 50.

[3] Abdulsyah, "Sosiologi Skematika, Teori,dan Terapan" (Jakarta : PT Bumi Akasara, 2004) : 115

Pada sebuah organisasi sosial tentu terdapat kegiatan relawan, yang memiliki peranan penting dalam mendukung program-program yang akan berjalan pada organisasi dan menjadi orang dalam merealisasikan program tersebut. Relawan menurut Schoender adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan, dan waktu tanpa mengharapkan upah secara financial atau mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang berorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal.[4]

Sehingga adanya seorang relawan dalam sebuah organisasi sosial adalah seorang yang mengambil andil banyak dalam menjalankan tugas-tugas pada kegiatan organiasasi, termasuk di dalamnya organisasi yang bergerak di bidang kesejahteraan sosial yatim dan dhuafa, seperti Persada Yatim Indonesia yang sudah memiliki berbagai cabang di Indonesia, termasuk Kota Jember.

Persada Yatim Indonesia adalah organisasi sosial non profit yang berdiri atas dasar nilai kemanusiaan dan agama. Dimana organisasi ini merupakan organisasi yang mengumpulkan relawan maupun orang-orang yang peduli terhadap sekitar. Organisasi Persada Yatim Indonesia dalam merekrut relawannya agar bisa bergabung dalam kegitan-kegiatan organisasi dengan cara langsung mendatangi cabang pusat kota masing-masing, semisal di Jember. Dan kemudian melakukan registrasi relawan dan melengkapi persyaratan-persyaratan seperti seberapa minat untuk mengikuti kegiatan keorganisasian, seberapa peduli dengan lingkungan masyarakat dhuafa dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[4] Bonar Hutapea ,dan Fransisca Iriani Roesmala Dewi, Peran Kebermaknaan Hidup dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat, *Jurnal INSAN*, Vol. 14 No. 03, Desember 2012

yatim, dan konstribusi apa yang sekiranya bisa diberikan kepada organisasi dan masyarakat.[5]

Program relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember yaitu Jumat berbagi, PYI peduli, PYI mengabdi, Santunan anak yatim dan dhuafa. Dalam pelaksanaan program tersebut dilakukan secara bergantian. Untuk Jumat berbagi sendiri dilakukan setiap satu minggu sekali dan bertepat di hari Jumat dengan sasaran orang-orang yang membutuhkan dengan titik kumpul Kampus Universitas Jember atau UIN Khas Jember. PYI peduli dilakukan dengan sasaran korban bencana alam, seperti kebanjiran dan gunung meletus. Anggota ditugaskan untuk menyalurkan donasi berupa sandang maupun pangan. PYI mengabdi dilakukan dengan sasaran beberapa warga di kediaman anggota PYI Cabang Jember secara bergantian. Selanjutnya santunan anak yatim dan dhuafa dilakukan di salah satu panti asuhan di daerah Jember, yang didalamnya dilakukan berbagai kegiatan seperti bermain bersama, makan bersama, santunan.[6]

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melalukan wawancara pra-penelitian dengan tujuan untuk mengetahui adanya fenomena *meaningful work* dan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia. Wawancara ini dilakukan kepada 3 orang yang termasuk dalam anggota PYI cabang Jember pada 20 Desember 2023. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan yaitu Aulia menjelaskan bahwa setelah bergabung selama kurang lebih 3 tahun dia merasakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[5] Observasi di Persada Yatim Indonesia Cabang Jember,20 Desember 2023
[6] Observasi di Persada Yatim Indonesia, 20 Desember 2023.

enganged pada pekerjaan yang ada di PYI cabang Jember sehingga dia merasakan *meaningful work* dalam hidupnya.[7]

Selanjutnya Nadya setelah dia bergabung dengan alasan untuk menjadikan pribadi lebih baik dan untuk lebih memanusiakan manusia, dia sering aktif dalam mengikuti kegiatan dan tak terasa sudah bergabung selama 2 tahun, atas dasar itu dia merasakan *enganged* pada pekerjaan dalam PYI cabang Jember sehingga dia melakukan salah satu pekerjaan PYI yaitu berbagi terhadap orang orang membutuhkan dipinggir jalan secara pribadi sehingga dia merasakan kebermaknaan atau *meaningful work* dalam hidupnya.[8] Begitu pula dengan Abdan yang sudah bergabung selama 3 tahun, awalanya bergabung hanya untuk mengisi waktu luang, setelah aktif mengikuti kegiatan dalam PYI, dia merasakan *enganged* terhadap PYI, dengan berjalannya waktu dia merasakan *meaningful wok* yang ditandai dengan timbulnya rasa peduli yang tinggi seperti jika berkunjung di panti asuhan dia berbagi secara pribadi kepada anak anak yatim panti asuhan.[9]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa mereka bergabung dengan macam-macam alasan atas dasar berbagai kegiatan kemanusiaan yang telah dilakukan oleh organisasi ini dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anak yatim dan dhuafa melalui berbagai program bantuan dan pemberdayaan. Keberhasilan program-program tersebut sangat tergantung pada partisipasi dan kontribusi para relawan yang bekerja dengan dedikasi tinggi. Maka adanya seorang relawan dapat membantu dalam menjalankan program-program tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[7] Aulia, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 20 Desember 2023.
[8] Nadya, diwaancarai oleh peneliti, Jember, 20 Desember 2023.
[9] Abdan, diwawancarai oleh peneliti, Jember, 20 Desember 2023.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan atau *personal engagement* para relawan, yakni tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan. Menurut Kahn, *engagement* mencakup tiga dimensi utama: kognitif, emosional, dan fisik. Relawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat, semangat yang tinggi, serta keterlibatan penuh dalam setiap aktivitas yang dilakukan.[10]

Engagement yang tinggi pada relawan sangat penting karena berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan keberhasilan program yang dijalankan oleh organisasi dan salah satunya adalah makna pekerjaan itu sendiri atau *meaningful work*. *Meaningful work* yaitu konsep yang merujuk pada persepsi individu bahwa pekerjaannya memiliki makna dan nilai yang signifikan.

Menurut Michael F. Steger, *meaningful work* merupakan pekerjaan yang memberikan kontribusi positif kepada masyarakat, memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan pribadi, serta sejalan dengan nilai-nilai pribadi individu tersebut.[11]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Adapun pada kerelawanan, *meaningful work* dapat menjadi faktor penentu yang memotivasi individu untuk tetap terlibat aktif dan berkontribusi secara maksimal atau tidak dalam kegiatan organisasi yang mereka ikuti. Dan hal demikian juga tentu dimiliki oleh para relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember dengan berbagai latar belakang mulai dari pelajar, mahasiswa,

---

[10] William A Khan, "*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", Academy of Management Journal,* Vol 13, No.4 (1990) :692-724.

[11] Michael F. Steger, *"Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)" Journal of Career Assessment,* Vol 20, No. 3 (2012), 322–337.

hingga masyarakat umum[12] dan juga alasan relawan mengikuti kegiatan organisasi yang bervariasi seperti, keinginan untuk membantu sesama, mencari pengalaman baru, hingga memenuhi kewajiban sosial atau agama saja.[13]

Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa tingkat *engagement* para relawan di cabang ini juga bervariasi. Beberapa relawan menunjukkan keterlibatan yang sangat tinggi, sementara yang lain cenderung kurang aktif atau hanya berpartisipasi dalam kegiatan tertentu saja. Variasi ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* relawan, salah satunya adalah sejauh mana mereka merasa pekerjaan mereka bermakna?.[14]

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *meaningful work* dapat meningkatkan tingkat *engagement* karyawan. Hal ini juga berlaku dalam konteks kerelawanan, dimana relawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna cenderung lebih terlibat dan berdedikasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Allan, Tebbe, dan Duffy, *meaningful work* berhubungan positif dengan *engagement* melalui peningkatan motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.[15]

Persada Yatim Indonesia Cabang Jember, memahami hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* penting untuk mengembangkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[12] Observasi di Persada Yatim Indonesia, Jember 20 Desember 2023.
[13] Observ asi di Persada Yatim Indonesia, Jember 20 Desember 2023.
[14] Observasi di Persada Yatim Indonesia, Jember 20 Desember 2023.
[15] Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 67*(6), 669–679.

strategi yang dapat meningkatkan keterlibatan relawan. Jika relawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, mereka lebih mungkin untuk terlibat aktif, berkontribusi lebih besar, dan bertahan lebih lama di organisasi.

Penelitian tentang hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember sangat penting untuk beberapa alasan. Pertama, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* relawan.

Kedua, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan relawan yang lebih efektif. Ketiga, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur akademik mengenai kerelawanan dan *engagement*, khususnya dalam konteks organisasi sosial di Indonesia.

Kerangka teori yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model *meaningful work* yang dikembangkan oleh Michael F. Steger dan teori *personal engagement* yang dikemukakan oleh William A. Kahn. Menurut Steger, *meaningful work* terdiri dari tiga dimensi utama: kontribusi kepada masyarakat, keselarasan dengan nilai pribadi, dan pertumbuhan pribadi. Sementara itu, Kahn menyatakan bahwa *engagement* melibatkan tiga dimensi: kognitif, emosional, dan fisik. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana setiap dimensi *meaningful work* berhubungan dengan dimensi-dimensi *engagement* pada relawan.[16]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[16] Michael F. Stenger, Bryan J. Dik, and Ryan D.Duffy, *Measuring Meaningful Work : The Work and Meaning Infentory (WAMI)*, Journal Of Assement Volume.20. No.1. (2012) : 326.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Personal Angangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember, sehingga peneliti tertarik untuk melakukakan penelitian yang berjudul "Hubungan Antara *Meaningful Work* dengan *Personal Angangement* Relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember ".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitan ini yaitu :

Apakah ada hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Personal Engangement* Pada Relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini :

Untuk mengetahui Hubungan *Meaningful Work* Dengan *Personal Engangement* Pada Relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yaitu :

1. Secara Teoritis
   a. Penelitian dapat memberikan manfaat sebagai bahan *literature* bagi keilmuan psikologi terkait *meaningful work* dengan *personal engangement* pada komunitas yang sedang diikuti.

b. Penelitian dapat digunakan sebagai pembanding untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Riset ini bermanfaat sebagai pembelajaran dan menambah wawasan peneliti mengenai pembuatan karya tulis ilmiah.

b. Bagi Relawan

Relawan lebih memahami terkait pentingnya *meaningful work* pada saat bergabung dalam organisasi sehingga lebih *enganget* dalam pekerjaan yang sedang dilakukan.

c. Universitas Negeri Islam Kyai Haji Achmad Siddiq Jember

Sebagai mahasiswi UIN Kyai Haji Achmad Siddiq Jember turut bersumbangsih tambahan *literature* ilmiah instansi dalam ilmi psikologi.

d. Persada Yatim Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi kepada pihak-pihak yang berkewajiban memperbaiki dan meningkatkan kualitas lembaga terkait, agar menjadikan hidupnya lebih *meaningful* khusunya dalam bekerja sebagai salah satu relawan dalam komunitas ini, dan semoga semakin meningkatkan efektifitas program yang akan dilaksanakan selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Peneltian

   a. Variabel Bebas *(Independen)*

   Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu *meaningful work*.

   b. Variabel Terikat *(Dependen)*

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitan ini variabel terikatnya yaitu *personal engangement*.

2. Indikator Variabel

   Indikator variabel merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau aitem pertanyaan dalam angket, wawancara, dan observasi.[17]

   Berdasarkan pernyataan tersebut variabel dalam penelitian ini, terdapat 2 indikator yang dijabarkan yaitu :

   a. Indikator *Meaningful Work*

   Indikator *meaningful work* mengacu pada teori Strenger yang terdapat tiga aspek yaitu :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[17] Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Jember : UIN Kyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022) : 39.

1) *Positive Meaning*, dimana aspek ini tedapat pemaknaan positif yang mendorong individu untuk berusaha berfikir positif dan berperilaku positif dalam melaksanakan pekerjaanya.
2) *Meaning making trough work*, aspek ini menjadikan individu lebih mendalami arti pekerjaanya sehingga mampu mempengaruhi arti dalam makna kehidupannya secara lebih luas.
3) *Greater good motivation*, aspek ini mengembangkan motivasi yang terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu lebih memaknai pekerjaanya secara mendalam, ketika pekerjaanya memiliki dampak atau pengaruh positif terhadap orang lain.[18]

b. Indikator *Personal Engangement*

Indikator *personal engangement* mengacu pada teori milik Kahn yaitu:

1) Kondisi Psikologis dan Keterlibatan (*Psychological Conditions & Engagement*).

Aspek ini menunjukan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan perannya dengan sebaik mungkin di tempat kerja. Hal ini juga berkaitan dengan kepercayaan seseorang bahwa jika aktivitas dalam peran kerja tertentu dapat bermakna secara pribadi, maka kemungkinan besar mereka akan termotivasi untuk terlibat secara totalitas dalam bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[18] Syaful Bakhri, Tigasi Pengaruh *Personorganization Fit* Terhadap *Meaningful Work* Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Dikabupaten Lampung Timur, Jurnal Stie Semarang. Volume. 15 No.1. (2023) : 145.

2) Kebermaknaan Psikologis (*Psychological Meaningfulness*) Merupakan kondisi di mana seseorang memiliki tujuan utama untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka. Kebermaknaan didefinisikan sebagai nilai dan tujuan seseorang, serta berkaitan dengan cita-cita atau standar hidup seseorang.

3) Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*)

Keamanan psikologis merupakan sebuah perasaan yang mampu menunjukkan kapabilitas diri individu dalam bekerja, tanpa takut akan konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, serta karir mereka.

4) Ketersediaan Psikologis (*Psychological Availability*)

Dalam ketersediaan psikologi didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa seseorang memiliki kemampuan yang cukup dalam sumber daya fisik, emosional, serta *kognitif* untuk terlibat dalam bekerja di tempat kerja.[19]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

F. Definisi Operasional Penelitian

Devinisi operasional adalah devinisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris yang kemudian dilanjutkan dengan menggunakan definisi operasionalnya.[20] Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *Meaningful Work* sebagai variabel bebas dan *Personal Engangement* sebagai variabel terikat.

---

[19] Rana Zamin Abban, dkk, Extending "Kahn's Model Of Personal Engangement And Disengagement At Work" With Reference to Existential Attributes, Volum. 41. No. 1 (2014) : 10.

[20] Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Jember : UIN Kyai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022) : 24.

1. *Meaningful Work*

Meaningful work merupakan pengalaman yang bermakna secara subyektif yang terdiri dari memiliki pikiran dan bertindak secara positif ketika bekerja, merasa pekerjaan memberikan makna bagi kehidupan, dan memahami bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi lingkungan.[21]

2. *Personal Engangement*

Personal engangement merupakan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan mereka dalam organisasi atau komunitas yang sedang diikutinya. Selain itu, adanya hubungan dari segi fisik, kognitif, dan emosional yang berasal dari dalam dirinya.[22]

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar atau sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti.[23] Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data.

Personal engagement merupakan adanya peran atau keterlibatan anggota dalam pekerjaan mereka di organisasi atau tempat kerja, SISTEMATIKA di mana mereka akan mengekspresikan dan menunjukkannya baik dari segi fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sedangkan *meaningful work* merupakan suatu panggilan jiwa yang memiliki pikiran dan bertindak secara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[21] Ira N. Prabowati, Meaningful Work dan Work Engangement terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan, Volume. 10 No.1 (2017) : 75.

[22] Bernadeta IsabellaRoselawati, Olievia Prabandini Mulyana, Hubungan Kebermaknaan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Guru Relationship Between Meaningful Work Engangement In Teacher, volume 10, No.1 (2023) : 445.

[23] Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Jember : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, (2022) : 25.

positif ketika bekerja, merasa pekerjaan memberikan makna bagi kehidupan, dan memahami bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi lingkungan. Individu merasakan kebermaknaan ketika individu merasakan kelayakan, kebergunaan, serta kebernilaian dari pekerjaan. Individu yang memiliki perasaan *engaged* dicirikan dengan tingkat *meaningful work* yang lebih tinggi dibandingkan dengan invidu yang merasa tidak *engaged* dengan pekerjaannya.[24]

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Johnson dan Jiang yang menunjukkan hubungan positif antara *meaningful work* dengan *engagement*. Organisasi berperan dalam menumbuhkan rasa kebermakanaan untuk memfasilitasi tumbuhnya *engagement* pada karyawan. Penelitian dari Fairlie juga menunjukkan hubungan yang kuat antara karakteristik *meaningful work* dengan *engagement*. [25]

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dengan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember. Analisis nya menggunakan *produk moment person* untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[24] Umair ahmed, dkk, *Meaningful Work And Work Engangement : A Relationship Demanding Urgent Attention*, Volume. 6, No. 8 (2016) : 117.

[25] Michelson Pakau, Kontribusi *Meaningful Work* Terhadap *Work Engangement*, Studi Pada Guru Yang Melaksanakan *Work From Home* (WFH) Di Kabupaten Tana Toroja, (2021) : 14.

H. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah sebuah dugaan sementara dari jawaban atas rumusan masalah penelitian yang telah dibentuk.[26] Adapaun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H0 : *meaningful work* tidak memiliki hubungan dengan *personal engangement* pada relawan persada yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember.

Ha : *meaningful work* memiliki hubungan dengan *personal engangement* pada relawan persada yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember.

I. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam riset ini terdiri dari beberapa bagian yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab dua ini berisikan mengenai riset terdahulu serta kajian teori yang akan digunakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga akan berisikan mengenai metodologi riset seperti pendekatan dan jenis riset yang akan ditetapkan, sampel dan populasi, serta teknik dan instrumen penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[26] Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Jember : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022), 66.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini akan membahas mengenai pembahasan atau hasil riset penyajian bahan riset dan penganalisaan hasil pengujian hipotesi.

BAB V PENUTUP

Akhir dari bab pada penelitian ini akan berisikan ringkasan perolehan penelitian dan juga saran.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, dengan tujuan untuk dijadikan acuan peneliti serta dapat digunakan untuk menyempurnakan teori yang digunakan. Berikut adalah beberapa referensi dari penelitian terdahulu:

1. Ira N. Prabawati, dengan judul *Meaningful Work* Dan *Work Engangement* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada relawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara inividual dan simultan *meaningful work* dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi sebesar 48,8%.[27]
2. Rifa Juniartika, Erita Yuliasesti Diah Sari, Herlina Siwi Widiana, dengan judul Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan pada Perawat. Tujuan penelitian ini untuk menguji efektivitas pelatihan kebermaknaan kerja dalam meningkatkan keterikatan karyawan pada perawat di rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[27] Ira N. Prabawati, *Meaningful Work* Dan *Work Engangement* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan, Volume. 10 No. 1 (2017) : 89.

adanya pengaruh signifikan pelatihan kebermaknaan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan.[28]

3. Bernadeta Isabella Roselawati, dengan judul Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru *Relationship Between Meaningful Work and Work Engagement in Teachers*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN "X". hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru SMKN "X." Hubungan positif dan signifikan berarti semakin tinggi kebermaknaan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja pada guru. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kebermaknaan kerja maka semakin rendah pula keterikatan kerja pada guru.[29]
4. Syaiful Bakhri, dengan judul *Investigasi* Pengaruh *Person Organization FIT* Terhadap *Meaningful Work* Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten LAMPUNG TIMUR. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Person-Organization Fit (P-O Fit)* terhadap *meaningful work*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian orang dengan organisasi (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja bermakna (*meaningful work*).[30]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[28] Rifa Juniartika, dkk, Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja Untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan Pada Perawat, Volume 6, No.1 (2020) : 33.

[29] Bernadeta Isabella Roselawati, Olievia Prabandini Mulyana, Hubungan Kebermaknaan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Guru *Relationship Between Meaningful Work Engangement In Teachers*, Volume 10, No. 1 (2023) : 447.

[30] Syaful Bakhri, Tigasi Pengaruh *Personorganization Fit* Terhadap *Meaningful Work* Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Dikabupaten Lampung Timur, Jurnal Stie Semarang. Volume. 15 No.1. (2023) : 147.

5. Lydya Utamarani Putri, dengan judul Hubungan Antara *Meaningful Work* Dan *Personal Engangement* Pada Relawan Generasi Z. Bertujuan untuk menguji hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan generasi Z. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *meaningful work* relawan generasi Z di dominasi oleh kategori tinggi dengan persentase sebesar 71,5%. Sementara pada *personal engagement* di dominasi oleh kategori tinggi dengan prosentase 72,5%. Hasil korelasi didapatkan skor signifikansi 0,000 (< 0,05) yang artinya terdapat hubungan signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engagement*. Skor *pearson correlation* menunjukkan angka 0,647 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Maka artinya, semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterlekatan seseorang dalam bekerja.[31]

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Dan Tahun	**Judul**	**Persamaan**	**Perbedaan (Terdahulu)**	**Perbedaan (Yang akan dilakukan)**
Ira N Prabawati Jurnal Psikologi Vol. 10 No. 1, (Juni 2017), Hal 83-91.	*Meaningful Work* Dan *Work Engangement* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan	1.Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah subjek yang digunakan merupakan relawan	1. Penelitian terdahulu variabel bebasnya yaitu *meaningful work* 2. Variabel terikatnya yaitu	1. Penelitian yang akan dilakukan variabelnya yaitu *meningful work* 2. Variabel terikatnya yaitu

[31] Lydya Utamarani Putri, Hubungan Antara *Meaningful Work* Dan Personal Engangement Pada Relawan Generasi Z, Skripsi, (2022) : 57.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

		2.Menggunakan penelitian kuantitatif	komitmen organisasi 3. Analisis datanya menggunakan regresi berganda.	*personal engangement* 3. Analisis datanya korelasi *produck moment Person*.
Rifa Juniartika,Erita Yuliasesti Diah Sari,Herlina Siwi Widiana MEDIAPSI Vol. 6, No. 1, (2020), Hal 26-36	Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan pada Perawat	1. Persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel bebasnya yaitu kebermaknaan kerja. 2. Variabel terikat yaitu keterikatan karyawan. 3. Menggunakan penelitian kuantitaif.	1. Pada penelitian terdahulu subjeknya yaitu perawat 2. Pada penelitian terdahulu jenis penelitian yang digunakan yaitu eksperimen	1. Pada penelitian yang akan dilakukan subjeknya yaitu relawan PYI Cabang Jember 2. Pada penelitian yang akan dilakukan jenis penelitian yang digunakan yaitu korelasional.
Bernadeta Isabella Roselawati, Olievia Prabandini Mulyana. Jurnal Psikologi Vol.10, No.1, (2023), Hal 441-454.	Hubungan Kebermaknaan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Guru Relationship Between *Meaningful Work and Work Engangement In Teachers*	1.Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu ingin membahas terkait hubungan antara *meaningful work* dengan *personal engangement*	1. Pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan yaitu guru SMKN X yang berstatus sebagai PNS.	1. Pada penelitian yang akan datang subjek nya yaitu relawan PYI Cabang Jember.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		2. Menggunakan penelitian kuantitatif		
Syaiful Bakhri Jurnal Stie Semarang, Vol. 15,No.1, Febru ari, 2023, Hal 144-150.	Investigasi Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap *Meaningful Work* Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Lampung Timur.	1. Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan penelitian kuantitatif.	1. Pada penelitian terdahulu analisis data yang digunakan yaitu regresi sederhana. 2. Pada penelitian terdahulu pengambilan sampel menggunakan teknik sensus.	1. Pada penelitian yang akan dilakukan analisis data yang digunakan yaitu *produk momen person*. 2. Pada penelitian yang akan dilakukan pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*.
Lidya Utamarani Putri Skripsi, Desember 2021. Hal 1-108.	Hubungan Antara *Meaningful Work* Dan *Personal Engangement* Pada Relawan Generasi Z	1.Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan penelitian kuantitatif 2. Membahas terkait hubungan antara *meaningful work* dengan *personal engangement*	1. Pada penelitian terdahulu pengambilan sampel menggunkan *Accidental Sampling*. 2.Pada penelitian terdahulu lokasi yang digunakan yaitu pulau Jawa 3.Untuk populasi pada	1. Pada penelitian yang akan dilakukan pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. 2.Pada penelitian yang akan dilakukan lokasi untuk pengambilan sampel yaitu bascamp PYI Cabang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

		pada relawan.	penelitian terdahulu yaitu masyarakat generasi Z di Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat yang mengikuti relawan.	Jember. 3.untuk populasi pada penelitian yang akan dilakukan yaitu Anggota PYI Cabang Jember.

B. Kajian Teori

1. *Meaningful Work*

a. Pengertian *Meaningful Work*

Steger, dkk menyatakan *meaningful work* merupakan penilaian pribadi bahwa pekerjaanya memiliki dampak yang positif. Seseorang yang memiliki makna kerja dalam pekerjannya mampu melihat pekerjaanya lebih luas.[32] *Meaningful work* juga diartikan sebagai kesan seseorang mengenai pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi dan dimaknai sebagai sebuah panggilan jiwa atau "calling".[33] Sedangkan menurut Bailey & Madden mendefinisikan *meaningful work* sebagai hal yang berada dalam internal seseorang saat mereka merasakan hubungan yang otentik antara pekerjaan mereka dengan tujuan hidup mereka.[34]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[32] Abraham Irianto, Berta Esti Ari Prasetya, Hubungan Antara Kebermaknaan Kerja Dengan Komitmen Organisasi, Volume. 18 No. 1. (2021) : 865.

[33] Rina Mulyati, Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis, Volume. 25. No.1 (2020) : 30.

[34] Grama Blanca and Todericiu Ramona, *What Makes Work Meaningful*, Volume 12. No. 2 (2017) : 47.

Penggambaran yang lebih jelas tentang *meaningful work* digambarkan oleh Chalofsky. Menurutnya, konsep *meaningful work* merujuk pada tiga bagian yang saling terkait. Pertama, sudut pandang pada diri yaitu untuk mencapai *meaningful work* bergantung pada pandangan karyawan pada pekerjaan tersebut. Kedua, sudut pandang pada pekerjaan itu sendiri. Ketiga, sudut pandang keseimbangan, *meaningful work* merupakan suatu kondisi tempat kerja yang mampu menjamin antara individu, nilai dan tujuan pekerjaan. *Meaningful work* menunjukkan keadan yang inklusif. Mengekspresikan makna dan tujuan hidup melalui pekerjaan. *Meaningful work* menyiratkan hubungan antara seseorang dengan komunitas atau tempat kerja.[35].

Pratt and Ashforth mendefinisikan *meaningful work* sebagai pemaknaan subjektif individu terhadap pekerjaannya. Setiap individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan tujuan, nilai, serta harga diri. Walaupun bentuk motivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut berbeda pada setiap individu (misalnya, menghasilkan uang, membantu orang lain, melakukan pekerjaan keagamaan), namun prinsip dasarnya tetap sama yaitu individu perlu menemukan cara untuk menafsirkan tujuan atau makna yang lebih dalam dari apa yang mereka lakukan.

Meaningful work juga diartikan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan harapan seseorang dalam hubungannya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[35] Neal E. Chalofsky, *Meaningful Workplaces Reframing How And Where We Work*, (2010) : 18.

dengan kerja. *Meaningful work* diperoleh bukan dari pekerjaan itu sendiri, melainkan bagaimana individu dapat menunjukkan keberaniannya dalam berkespresi, dalam bekerja sehingga ia bisa mendapatkan makna dan komitmen priadi dalam pekerjaanya dan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap kehidupannya.[36]

Both-Nwabuwe, Dijkstra, & Beersma, mendefinisikan *meaningful work* sebagai pengalaman subyektif individu mengenai pengalaman kerja yang terasa bermakna karena adanya signifikansi yang bersumber dari kesesuaian antara individu tersebut dengan pekerjaannya. Signifikansi yang dimaksud merupakan keadaan dimana individu menganggap pekerjaan yang dilakukan memberikan pengaruh kepada orang lain sedangkan kesesuaian merupakan terpenuhinya kebutuhan individu tersebut dari pekerjaan yang dijalani. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan sebelumnya, kebermaknaan kerja merupakan keadaan psikologis yang positif ditandai dengan individu dapat berpikir dan bertindak secara positif, merasa kehadirannya bermakna karena telah memberikan pengaruh dalam pekerjaan, serta adanya kesesuaian berupa terpenuhinya kebutuhan individu dari pekerjaan yang dijalani.[37]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[36] Nurani Siti Anshori, Makna Kerja *(Meaningf Of Work)* Suatu Studi *Etnografi* Abdi Dalem Keraton Ngayogjakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. Volume 2. No. 3 (2013) : 158.

[37] Bernadeta Isabella Roselawati, Olievia Prabandini Mulyana, Hubungan Kebermaknaan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Guru *Relationship Between Meaningful Work Engangement In Teachers*, Volume 10, No. 1 (2023) : 443.

Dalam penelitian *You et al. meaningful work* merupakan suatu karakteristik positif yang bertujuan untuk berkontribusi pada pertumbuhan individu maupun komunitas secara keseluruhan, *meaningful work* akan membantu karyawan memelihara kehidupan dan pekerjaan mereka dengan memuaskan keinginan intrinsik dan kebutuhan dasar untuk hidup.[38]

Wrzesniewski pun mendefinisikan *meaningful work* sebagai pemahaman pekerja terhadap konten atau isi di tempat kerja dan nilai-nilai dari bekerja sebagai hasil kelanjutan dari perbuatan. Literatur tentang makna kerja di bidang perilaku organisasi terutama dalam perspektif psikologis, menganggap bahwa persepsi makna (*meaning*) berakar pada interpretasi subjektif individu tentang pengalaman dan interaksi kerja. Persepsi para pegawai terhadap pekerjaan mereka memiliki dampak yang dalam pada aspek penting pekerjaan mereka.[39]

Sehingga dari beberapa definisi tersebut disimpulkan bahwa *meaningful work* merupakan suatu panggilan jiwa yang memiliki pikiran dan bertindak secara positif ketika bekerja, merasa pekerjaan memberikan makna bagi kehidupan, dan memahami bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi lingkungan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[38] Eka Putri Wulandari, Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap *Intensi Turnover* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja, (2023) : hal. 36.

[39] Amy Wrzesniewski, *Finding Positive Meaning In Work* (2003) : 297

b. Aspek -aspek *Meaningful Work* mengacu pada teori Steger yang terdiri dari tiga bagian yaitu :[40]

1) *Positive meaning in work,* menggambarkan keadaan seseorang yang dapat memaknai pekerjaan mereka secara positif, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan dorongan baginya untuk berusaha dan berpikir positif dalam berbagai situasi dan berperilaku positif dalam bekerja.

2) *Meaning making through work*, menggambarkan keadaan seseorang yang menjadikan pekerjaan mereka dapat membawa kebermaknaan, sehingga hal tersebut dapat menjadi benefit tersendiri pada kehidupan seseorang.

3) *Greater good motivation,* yang menggambarkan sebuah pemikiran bahwa pekerjaan dirasa dapat memiliki makna jika pekerjaan tersebut berdampak bagi orang lain. Meningkatkan motivasi-motivasi baik yang ada pada pekerjaan. Mengembangkan motivasi dalam aspek ini dapat terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Meaningful Work*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *meaningful work* yaitu :[41]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[40] Michael F. Stenger, Bryan J. Dik, and Ryan D.Duffy, *Measuring Meaningful Work : The Work and Meaning Infentory (WAMI)*, Journal Of Assement Volume.20. No.1. (2012) : 326.

1) *Self*

Diri sendiri menjadi penentu munculnya *meaningful work* pada individu. *Self* meliputi :

a) *Value*

Value atau nilai kerja merupakan keinginan atau tujuan dari setiap individu. Hal tersebut membuat inidividu merasa mereka harus mampu menggapainya melalui pekerjaan yang dilakukannya. Nilai kerja pada setiap individu berbeda-beda yang dipengaruhi oleh norma sosial, interaksi interpersonal, dan pengalaman kerja. Nilai kerja dianggap memiliki hubungan timbal balik dengan pemaknaan kerja individu.

b) *Motivation*

Motivation mengacu pada perasaan positif yang muncul pada diri individu ketika individu merasakan pekerjaanya sebagai pekerjaan yang bermakna. Motivasi internal pada individu akan meningkat beriringan dengan pemaknaan individu bahwa pekerjaanya penting. Ketika individu termotivasi secara baik, individu cenderung menafsirkannya sebagai tanda kesesuainya antara aktivitas kerja dengan konsep diri. Hal tersebut akan mengahasilkan makna pengalaman yang lebih besar.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[41] Michelson Pakau, Kontribusi *Meaningful Work* Terhadap *Work Engangement*, Studi Pada Guru Yang Melaksanakan *Work From Home* (WFH) Di Kabupaten Tana Toroja, (2021) : 9-10.

c) *Belief*

Belief atau keyakinan terhadap fungsi dan peran dari pekerjaan yang mereka lakukan dalam hidupnya. Hal tersebut mencakup keterlibatan dalam pekrjaan, *job centrality*, orientasi kerja, dan *calling*.

2) *Others*

Beberapa hal lain yang saling berhubungan dalam bekerja :

a) Rekan kerja

Hubungan interpersonal yang erat dengan rekan kerja dapat berdampak positif pada persepsi kebermaknaan jika memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengekspresikan dan memperkuat identitas yang dihargai di tempat kerja.

b) Pimpinan

Pimpinan menetapkan misi, sasaran, tujuan dan identitas. Hal tersebut mempengaruhi persepsi mereka tentang makna pekerjaan. Selain itu gaya kepemimpinan seorang pimpinan berdampak pada pemaknaan individu terhadap pekerjaanya.

c) Keluarga

Keluarga dapat membebani pekerjaan seseorang melalui tuntutan akan waktu, energi, dan sumber daya ekonomi. Selain itu, keluarga juga dapat meningkatkan makna positif kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dengan memberikan lingkungan yang mendukung dan santai dimana seseoroang dapat pulih dari tuntutan pekerjaan.

d) Grup dan komunitas

Individu cenderung mengkategorikan dirinya berdasarkan pada komunitasnya. Grup dan komunitas secara empiris berhubungan dengan pemaknaan individu terhadap pekerjaanya.

3) *Work context*

Terdapat beberapa faktor dari konteks pekerjaan yang berpengaruh terhadap pemaknaan individu pada pekerjaana, meliputi :

a) *Design of job tasks*

Karakteristik spesifik suatu pekerjaan menentukan kebermaknaan yang dialami dari pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang memungkinkan tingkat wewenang yang lebih tinggi, variasi keterampilan, identitas, dan signifikasi tugas telah terbukti mengarah pada kebermaknaan pekerjaan. Berkontribusi positif terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

b) *Organizational Mission*

Oragnizational mission memegang peranan penting terkait dengan bagaimana individu menginterpretasikan makna pekerjaan. Organiational mission merupakan representasi dari

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

tujuan dasar, nilai, dan tujuan yang didedikasikan untuk organisasi. *Organizational mission* berfungsi sebagai sumber makna sejauh individu mempresepsikan kesesuaian antara nilai-nilai ideologinya dengan organisasi.

c) *Financial circumtances*

Pekerja dengan kebutuhan finansial yang lebih besar fokus pada nilai ekonomi pekerjaan daripada pekerja lain.

d) *Non-work domain*

Individu berusaha membuat pekrjaan menjadi lebih bermakna dengan mengubahnya menjadi bukan sekedar pekerjaan, namun juga menjadi dikaitkan dengan domain-domain lain diluar pekerjaan seperti hobby.

e) *National Culture*

Kekuatan sosial dan budaya yang luas memiliki pengaruh yang kuat terhadap makna yang dibuat oleh individu. Setiap kebudayaan diberbagai belahan dunia memiliki perbedaan dalam memandang makna pekerjaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d. Mekanisme *Meaningful Work*

Mekanisme *meaningful work* untuk mengetahui bagaimana pekerjaan dapat menjadi bermakna yaitu :

1) *Authenticity*

Keaslian atau otentitas diri ini sering digambarkan sebagai motif diri yang mendorong seseorang untuk mempertahankan rasa

makna dan keteraturan dalam hidup mereka. Ada beberapa jenis identitas diri ini, misalnya :

a. *Eksperince of self-concordance*, merupakan sejauh mana orang percaya bahwa perilaku mereka sesuai dengan minat dan prinsip mereka.

b. *Verifikasi*, merupakan bentuk penegasan atau aktivitas identitas pribadi. Orang-orang yang melihat diri mereka sangat analitis akan merasa lebih otentik di tempat kerja jika mereka diberi tugas yang membutuhkan kemampuan analitis mereka.

c. *Self Effecacy*

Self eficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki pleh individu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Wujud *self efficacy* yaitu:

a. Perasaan bahwa saya memiliki kendali sendiri atau bebas di tempat kerja saya. Misalnya, seseorang berperilaku proaktif di tempat kerja.

b. Memiliki pengetahuan tentang cara berhasil mengatasi tantangan di tempat kerja.

c. Dampak yang dirasakan, yang merupakan perasaan seseorang ketika mereka membuat perbedaan atau berdampak positif pada organisasi atau kelompok kerja mereka.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2) *Self Esteem*

Self esteem merupakan suatu penilaian atau pertimbangan tentang nilai diri sendiri. Perasaan atau penegasan yang dihasilkan dari pengalaman kerja mendorong seseorang untuk merasa berharga.

3) *Purpose*

Purpose atau tujuan merupakan suatu perasaan yang terarah dan intensionalitas dalam hidup. Wujud dari purpose ini yaitu :

a) *Significance of work*, adalah suatu persepsi individu akan pentingnya pekerjaan mereka.

b) *Value system*, adalah seperangkat nila yang konsisten dan dibagikan oleh sekelompok orang.

4) *Belongingnes*

Belongingnes adalah suatu dorongan luas untuk membentuk dan mempertahankan jumlah minimum hubungan interpesonal yang abadi, positif, dan signifikan. Wujud dari *belongingness* yaitu:

a) Identifikasi sosial dengan orang lain ditempat kerja.

b) Hubungan antar pribadi.

5) *Transcendence*

Transcendensce atau transendensi ini merujuk pada menghubungkan atau menggantikan ego dengan suatu entitas yang lebih bear dari pada diri atau diluar dunia material. Pada mekanisme ini, pekerjaan dikatakan bermakna ketika individu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dapat menundukkan diri pada kelompok, pengalaman atau entitas yang melampaui diri. Wujud dari trasendendi yaitu

a) *Interconnection,* adalah ketika individu merasa menjadi bagian dari sistem orang-orang yang berhubungan dan lebih besar dari dirinya sendiri serta individu merasa tidak dapat eksis tanopa adanya bantuan orang lain.

b) *Self abnegagation,* adalah ketika individu dengan sengaja menundukkan diri ke sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri.

6) *Cultural And Interpersonal Sensemaking*

Berbeda dari mekanisme-mekanisme sebelumnya, pada mekanisme cultural and interpersonal seensemaking ini lebih berfokus pada memahami bagaimana berbagai jenis makna pekerjaan dikontruki. Mekanisme ini menekankan peran lingkungan sosial dalam memahami bagaimana makna dan kebermaknaan dibangun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. *Personal Engangement*

a. Pengertian *Personal Engangement*

Work engangement berasal dari kata *work* dan *engangement*. Menurut kamus Bahasa Inggris-Indonesia *work* bermakna kerja atau bekerja untuk mendapatkan sesuatu, sedangkan *engangement*

bermakna terikat, keterikatan atau perjanjian yang dilakukan secara individual.[42]

Schaufeli dan bakker sebagai penemu teori *work engangement* yang diartikan sebagai kondisi jiwa yang puas dan bahagia terkait pekerjaan. Ditandai dengaan antusias, dedikasi, dan penghayatan. Orang-orang yang bekerja dengan tekanan di tempat kerja mereka lebih semangat, memiliki hubungan yang efektif dengan pekerjaan mereka, dan melihat diri mereka sebagai individu yang mampu mengatasi tuntutan pekerjaan mereka dengan baik.[43]

Dalam lingkungan kerja, semangat dibawa oleh keterlibatan pekerja. Sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan secara afeksi termotivasi terkait dengan kesejahteraan kerjanya disebut keterlibatan kerja. Pekerja yang terlibat akan menikmati pekerjaan mereka. Schaufeli et al. juga mengemukakan *work engangement* sebagai *positive state of mind* yang diaktifkan dan diarahkan kepada aktivitas-aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Keterlekatan juga merupakan kegiatan positif dari *job burn-out*.[44]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Menurut Maslach, keterlibatan kerja menunjukkan semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Ketika karyawan merasa tertarik dan terlibat dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih

---

[42] Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Inggris-Indonesia. Jakarta : Rajawali Press. (2018) : hal : 23.

[43] Wilmar B. Schaufeli And Arnold B.Bakker, *Job Demonds, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engangement: A Multi Sample Study*, (2004), hal. 294.

[44] Adler Haymans Manurung, dkk, Managemen: Teori dan Perkembangannya.(2021) : 307.

termotivasi untuk membuat sesuatu yang baru, memiliki kemauan untuk berhasil, dan terus bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen terhadap organisasinya adalah melalui komitmen kerja. Pada dasarnya, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi juga akan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.[45]

Kahn & Heaphy mengemukakan *personal engangement* merupakan dorongan untuk memuaskan diri sebagai diri pribadi. Seorang akan terikat sebagai pribadi, bukan sekedar terikat dalam pekerjaan, bukan pula terikat sebagai pegawai. Dengan berjalannya waktu terdapat pengembangan istilah yang serupa dari *work engagement* yakni *personal engagement*. Dimana *personal engagement* merupakan suatu kondisi adanya keterlekatan atau keterlibatan individu dari gairah personal yang terdapat dalam dirinya ke situasi eksternal di sekitar pekerjaan mereka dan berhubungan dengan hubungannya pada orang lain di tempat kerja.[46]

Personal engagement merupakan posisi atau partisipasi anggota dalam tugas organisasi, di mana mereka akan menunjukkan dan menunjukkan kemampuan fisik, kognitif, dan emosional mereka. Bagaimana seseorang menyelami dirinya saat bekerja juga terkait

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[45] Cristina Maslach, *Engangement Research : some Thoughts From A burnout Perspectiva*, Volume 20, No. 1 (2011) : 47

[46] Rana Zamin Abban, dkk, *Extending "Kahn's Model Of Personal Engangement And Disengagement At Work" With Reference to Existential Attributes*, Volum. 41. No. 1 (2014) : 8.

dengan personal engangemnt. Ini berhubungan dengan kinerja pekerjaan mereka. Di mana kognisi, emosi, dan perilaku diperlukan.

Saks pun menjelaskan *personal engangement* merupakan konstruk unik yang terbentuk atas komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang terkait dengan kinerja seseorang atas peran pribadinya di dalam organisasi, sehingga terbangunlah keterlekatan terhadap pekerjaa atau terhadap perusahaan.[47]

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *personal engangement* merupakan keterlibatan seseorang dalam pekerjaan mereka dalam organisasi atau komunitas yang sedang diikutinya. Selain itu, adanya hubungan dari segi fisik, kognitif, dan emosional yang berasal dari dalam dirinya.

b. Aspek-aspek *Personal Engangement*

Aspek-aspek *personal engangement* mengacu pada teori milik Kahn yaitu:[48]

1) Kondisi Psikologis dan Keterlibatan (*Psychological Conditions & Engagement*).

Aspek ini adalah menunjukkan kemampuan seseorang untuk memanfaatkan peran mereka dengan sebaik mungkin di tempat kerja. Hal ini juga terkait dengan keyakinan seseorang bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan di tempat kerja mereka dapat memiliki makna yang signifikan bagi mereka, yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[47] Adler Haymans Manurung, dkk, Managemen: Teori dan Perkembangannya.(2021): 313.
[48] Rana Zamin Abban, dkk, Extending *"Kahn's Model Of Personal Engangement And Disengagement At Work" With Reference to Existential Attributes*, Volum. 41. No. 1 (2014) : 10.

meningkatkan kemungkinan mereka akan berkomitmen sepenuhnya pada pekerjaan mereka.

2) Kebermaknaan Psikologis (*Psychological Meaningfulness*)

Dalam situasi ini, seseorang memiliki tujuan utama untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Kebermaknaan didefinisikan sebagai nilai, tujuan, dan prinsip hidup seseorang.

3) Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*)

Perasaan keamanan psikologis adalah ketika seseorang memiliki kemampuan untuk menunjukkan kemampuan mereka di tempat kerja tanpa khawatir akan dampak negatif terhadap reputasi, status, dan karir mereka.

4) Ketersediaan Psikologis (*Psychological Availability*)

Dalam ketersediaan psikologi didefinisikan sebagai keyakinan individu bahwa seseorang memiliki kemampuan yang cukup dalam sumber daya fisik, emosional, serta kognitif untuk terlibat dalam bekerja di tempat kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Personal Engangement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *personal engangement* yaitu :[49]

1) Faktor psikologis individual.

Hal ini merupakan persepsi positif individual terhadap dirinya sendiri yang memiliki kekuatan dan kemampuan individual. Faktor-faktor yang terbukti mempengaruhi keterlekatan kerja

[49] Adler Haymans Manurung, dkk, Managemen: Teori dan Perkembangannya.(2021) : 310.

secara empiris dalam kategori ini adalah: *selfefficacy, resilience, personal resources, positive affect, optimisme, recovery/relaxation experiences* atau *self-care*, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, *burnout, promotive psychological ownership*, kegirangan dalam bekerja. keperibadian proaktif, motivasi situasional, *moral identity centrality, work centrality, emotion recognition, achievement striving, extraversion, komitmen afektif, authentic functioning, dan core self-eva*

2) Faktor yang Bertalian dengan Pekerjaaan.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan kerja yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini adalah *job resources* atau sumber daya pekerjaan, *job demand, job crafting, job control, pemberdayaan struktural, kecocokan pekerjaan dan peran, job enrichment, role clarity, kualitas pekerjaan, intensitas pekerjaan, kepuasan terhadap jadwal pekerjaan, dan role conflic*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3) Faktor Kepemimpinan dan Manajemen.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan kerja yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa dukungan supervisor, kepemimpinan transformasional, kepercayaan terhadap pemimpin, kepemimpinan otentik, *leader-member exchange, leader-empowering behaviour, kepemimpinan*

karismatisk, kepemimpinan etis, supervisory coaching, dan *abusive supervision*.

4) Faktor Persepsi terhadap Organisasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan kerja yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa: *perceived organization support, contract breach, relational contracts, kontrak transaksional, organizational identification*, persespi terhadap praktek HRM, *psychosocial safety climate, iklim pelayanan, person–organization fit, value congruence, communication, remuneration, organizational trust, voice,* perilaku organisasional positif, dan pegalaman negatif (seperti pelecehan seksual dan konflik interpersonal)

5) Faktor Aktivitas dan *Intervensi Organisasional*.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan kerja yang terbukti secara empiris dan termasuk dalam kategori ini berupa: program pelatihan dan pengembangan, cara baru dalam bekerja, pelatihan *mindfulness, dan workload intervention exercise*.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Hubungan Antara *Meaningful Work* Dengan *Personal Engangement*

Relawan sebagai orang tanpa dibayar menyediakan waktunya untuk mencapai tujuan komunitas, dengan tanggung jawab yang besar, tentunya untuk bekerja sukarela membantu orang-orang yang membutuhkan. Relawan yang memiliki usia dewasa dinilai dalam dunia kerja tidak setia, dimana mereka kurang berpartisipasi dalam mengikuti

kegiatan rutin yang diadakan oleh komunitas yang sedang diikutinya, serta berbagai alasan pengunduran diri lainnya. Tentu hal ini tidak sejalan dengan tujuan komunitas dan bersifat merugikan baik kepada komunitas maupun individu itu sendiri.

Personal engangement muncul pada saat relawan sudah merasakan keterlibatan dalam pekerjaan di komunitas, selain itu, adanya hubungan dari segi fisik, kognitif, dan emosional yang berasal dari dalam dirinya. Adapun aspek-aspek yang mengacu pada teori Kahn yang menunjukkan relawan sudah merasakan *personal engangement* diantaranya relawan menunjukkan kebermanfaatan perannya sebaik mungkin di tempat kerja, menunjukkan kapabilitas diri relawan dalam bekerja, menumbuhkan keyakinan bahwa relawan memiliki kemampuan yang cukup dalam sumber daya fisik, emosional, serta kognitif untuk terlibat dalam bekerja di tempat kerja, menumbuhkan kondisi untuk mencari makna dalam pekerjaan relawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kebermaknaan kerja atau *meaningful work* muncul pada saat seseorang sedang melakukan pekerjaan sehingga dapat berkontribusi secara optimal di dalam komunitas yang sedang diikuti oleh seseorang. Seseorang yang memiliki makna kerja dalam pekerjaanya mampu melihat pekerjaanya lebih luas. *Meaningful work* menunjukkan keadaan yang inklusif, mengekspresikan makna dan tujuan hidup melalui pekerjaan. *Meaningful work* menyiratkan hubungan antara seseorang dengan komunitas atau tempat kerja.

Meaningful work juga diartikan sebagai dorongan jiwa untuk berpikir dan bertindak secara positif saat bekerja, merasa bahwa pekerjaannya memberikan makna bagi kehidupan mereka, dan memahami bahwa pekerjaan mereka berdampak positif pada lingkungan. Ketika seseorang merasa mereka layak, berguna, dan berharga untuk pekerjaan mereka, mereka merasakan *meaning*. Individu yang memiliki perasaan *engaget* memiliki tingkat pekerjaan yang signifikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang merasa tidak terlibat dengan pekerjaannya.

Menurut Rothman & Buys yang mengatakan bahwa *meaningful work* berpengaruh terhadap *work engagement*.[50] Selain itu, seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya dan komitmen pada organisasi maka akan muncul *meaningful work*. *Meaningful work* penting dan berhubungan untuk *personal engagement* dan komitmen organisasi.[51] Sebagai kesimpulan dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa individu dengan pekerjaan yang signifikan memiliki tingkat *personal engangment* yang tinggi, sedangkan individu dengan pekerjaan yang tidak signifikan memiliki tingkat keterlibatan pribadi yang rendah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[50] Grama Blanca and Todericiu Ramona, *What Makes Work Meaningful*, Volume 12. No. 2 (2017) : 50.

[51] Ira N. Prabawati, *Meaningful Work Dan Work Engangement* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan, Vol. 10 No.1 (2017) : 84.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatanan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif . Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian di mana data dikumpulkan dalam bentuk angka dan kemudian diproses menggunakan statistik. Metode kuantitatif dalam filsafat *positivisme* digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data dengan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Proses menemukan dan mengembangkan teknologi baru adalah bagian dari metode kuantitatif, yang disebut sebagai metode penemuan.[52]

Namun, metode korelasional digunakan untuk menentukan hubungan timbal balik antar variabel. Dalam penelitian ini, metode korelasional digunakan untuk menentukan hubungan antara *meaningful work* dengan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia cabang Jember. Dalam penelitian ini, *meaningful work* sebagai variabel bebas, sedangkan *personal engangement* sebagai variabel terikat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan atau sekumpulan subjek atau obyek yang memiliki ciri atau karakteristik sama dan beda dari sekumpulan atau kelompok lain yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

[52] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung, IKAPI, 2020), 16.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu anggota PYI cabang Jember yang berjumlah 86 anggota.

2. Sampel

Sampel dapat diambil dari populasi yang telah ditetapkan, terlepas dari apakah sampel tersebut mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan ataukah tidak,dan bisa juga sampel merupakan bagian dari populasi itu sendiri.[53] Dalam penelitian ini menggunakan sampel teknik sensus yakni teknik pengambilan sampel yang mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini biasanya digunakan untuk populasi dengan jumlah dibawah 100.[54] Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah anggota PYI cabang Jember dengan jumlah 86 anggota. Dalam penelitian ini data yang ditetapkan yaitu data primer, yakni data yang didapatkan dari tangan pertama atau data yang peneliti peroleh dari subjek atau reponden langsung.[55]

C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Teknik Pengumpulan Data

Mengetahui teknik pengumpulan data adalah langkah pertama dalam mendapatkan data. Ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.[56] Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara

[53] Sugiyono, Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung, IKAPI, 2020), 127.
[54] Sugiyono, Metode Peneliian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung : Alfabeta, 2020), 134.
[55] Saiful Azwar, Metode Penelitian Psikologi Edisi II,132.
[56] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung, IKAPI, 2020), 296.

langsung atau dikumpulkan langsung dari responden.[57] Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Kuesioner

Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.[58] Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan secara online melalui *google form* kepada responden sejumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Wawancara

Wawancara dapat diartikan sebagai proses pertemuan dua orang untuk mendapatkan informasi dan bertukar ide melalui tanya jawab mengenai suatu topik. Wawancara dalam penelitian dapat dilakukan sebagai teknik pengumpulann data guna melakukan studi pendahuluan untuk mendapatkan permasalahan yang harus diteliti atau bisa juga untuk mendapatan informasi lebih mendalam terhadap responden.[59]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pada penelitian ini wawancara telah dilakukan sebelum penelitian guna mendapatkan informasi menenai fenomena yang akan diteliti. Wawancara dilakukan kepada 2 orang anggota PYI cabang Jember dan kepada ketua PYI cabang Jember, dimana dari hasil

[57] Saifuddin Azwar, Metode Penelitian Psikologi Edisi II, (Yogjakarta: Pustaka Pelajar,2017),132.
[58] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung, IKAPI, 2020), 199.
[59] Sugiyono,304.

wawancara diketahui mengenai alasan bergabung dalam PYI dan sudah berapa lama bergabung dalam PYI.

2. Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkata, dan tujuan penelitian adalah untuk mempermudah pengolahan data. Dalam penelitian ini, jenis skala likert digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Pada skala Likert terdapat pernyataan dan pertanyaan dengan lima pilihan jawaban yang diberi bobot nilai dan harus dipilih dengan memberi tanda cheklis. Pilihan jawaban yang tersedia yaitu SS (sangat setuju), RG (ragu-ragu), TS (tidak Setuju), STS (sangat tidak setuju).[60] Sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

NO.	Pertanyaan/Pernyataan	Skor *Favourable*	Skor *Unfavourable*
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Item kategori yang disukai (F) menunjukkan semua indikator yang mendukung variabel yang akan diukur, sedangkan item kategori yang tidak dapat digunakan (UF) menunjukkan indikator yang tidak mendukung variabel yang akan diukur. Aspek masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengembangkan indikator tersebut. Setiap pernyataan

[60] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung, IKAPI, 2020), 147.

dengan skor dapat dilihat dari setiap skala yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Adapaun skala variabel penelitian sebagai berikut:

a. Skala *Meaningful Work*

Skala *Meaningful Work* dari Steger, Dik, Duffy yang mencakup tiga aspek yakni *meaning positive in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *meaningful work* yang diadaptasi dari skala *The Work and Meaning Inventory* (WAMI).[61]

Tabel 3.2 Uji Coba *Blue Print* Skala *Meaningful Work*

No.	Aspek	Indikator	No Item *Favoarable*	No Item *Unfavoarable*	Jumlah
1.	*Positive meaning in work* (Orang menilai pekerjaan mereka dengan kepedulian dan pemaknaan positif)	Seseorang dapat menemukan karir yang sesuai dengan harapannya	1	2	2
		Seseorang dapat memahami bagaimana pekerjaan berperan dalam memberi arti di hidupnya	3	4	2
		Seseorang dapat memahami tentang apa	5	6	2

[61] Michael F Steger, Bryan J. Dik, and Ryan D.Duffy,Meansuring Meaningful Work The Work and Meaning Infentory (WAMI), Volume. 20.No.1, (2012) : 25.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		yang membuat pekerjaan terasa penting			
2.	*Meaning making through work* (Membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan seseorang)	Pekerjaan dapat berperan dalam pengembangan kepribadian seseorang	7	8	2
		pekerjaan dapat membuat hal-hal disekitar individu menjadi penting	9	10	2
		Pekerjaan membantu seseorang untuk lebih memahami tentang karakternya	11	12	2
3.	*Greater good motivation* (Pekerjaan yang paling bermakna jika memiliki dampak yang lebih luas pada orang lain)	Seseorang dapat memahami bahwa pekerjaan memberi perubahan positif bagi dunia atau orang lain	13	14	2
		Seseorang menginginkan pekerjaan yang	15	16	2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		dapat memiliki tujuan mulia bagi sekitar			
Jumlah					16

Dari tabel diatas, terdapat 16 indikator dari 3 aspek *meaningful work*, dimana setiap indikator terdapat 1 pernyataan favorable dan 1 pernyataan favorable, sehingga total pernyataan 16 item yang akan disebarkan.

b. Skala *Personal Engangement*

Skala *Personal Engangement* dari Khan yang terdapat 4 indikator yaitu: *psychological engangement, psychological meaningfulnesss, psychological safety, psychological availability.*[62]

Tabel 3.3 Uji Coba *Blue Print* Skala *Personal Engangement*

No.	Aspek	Indikator	No Item *Favorable*	No Item *Unfavorable*	Jumlah
1.	*Psychological Engangement*	Terlibat emosional saat bekerja.	1	2	2
		Terlibat secara kognitif saat bekerja.	3	4	2
		Terlibat secara fisik saat bekerja.	5	6	2
2.	*Psychological Meaningfulness*	Pekerjaan yang dilakukan terasa penting.	7	8	2

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[62] Muhammad Qos Atieq, Comparative Analysis Of Employee Engangement In Employees Generation X, Y, and Z, Volume .11. No.2, 2019.

		Adanya manfaat pada pekerjaan yang dilakukan.	9	10	2
3.	*Psychological Safety*	Merasa aman dalam lingkungan.	11	12	2
4.	*Psychological Availibility*	Memiliki kognitif yang baik saat bekerja	13	14	2
		Memiliki emosional yang baik saat bekerja.	15	16	2
		Memiliki kemampuan fisik saat bekerja.	17	18	2
Jumlah					18

Dari tabel diatas, terdapat 18 indikator yang diambil dari 4 aspek *personal engangement*, dimana setiap indikator terdapat 1 pernyataan favorable dan 1 pernyataan unfavorable, sehingga total pernyataan sebanyak 18 item pernyataan yang akan disebarkan.

Dengan adanya skala *meaningful work* dan skala *personal engangement* maka diperlukan uji validitas dan uji reliabilitas dari masing-masing skala, sebagai berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Uiji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat pengukuran dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan cara uji *produck moment person* dengan bantuan SPSS 22.0 for windows. Intrument akan dikatakan valid apabila hasilnya menunjukan nila r hitung > r tabel. Begitupun sebaliknya, jika instrument tidak dapat dikatakan valid apabila r hitung < r tabel.[63]

Hasil uji validitas angket setelah uji coba adalah sebagai berikut:

a. Skala Meaningful Work

Tabel 3.4 *Blue Print Meaaningful Work Setelah di Uji Validitas*

NO.	Aspek	Indikator	No Item *Favoarable*	No Item *Unfavoarable*	Jumlah
1.	*Positive meaning in work* (Orang menilai pekerjaan mereka dengan kepedulian dan pemaknaan positif)	Seseorang dapat menemukan karir yang sesuai dengan harapannya	1	2	2
		Seseorang dapat memahami bagaimana pekerjaan berperan dalam memberi arti di hidupnya	3	4	2
		Seseorang dapat memahami tentang apa	5	6	2

[63] Miftahuddin dan Fithriana AR, Korelasi Antara Validitas Pada Evaluasi Yang Digunakan Dalam Menilai Hasil Belajar Siswa Dengan HASIL Kegiatan MGMP Matematika Di Kabupaten Pidie, volume. 4. No. 2 (2008) :79.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		yang membuat pekerjaan terasa penting			
2.	*Meaning making through work* (Membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan seseorang)	Pekerjaan dapat berperan dalam pengembangan kepribadian seseorang	7	8	2
		pekerjaan dapat membuat hal-hal disekitar individu menjadi penting	9	10	2
		Pekerjaan membantu seseorang untuk lebih memahami tentang karakternya	11	12	2
3.	*Greater good motivation* (Pekerjaan yang paling bermakna jika memiliki dampak yang lebih luas pada orang lain)	Seseorang dapat memahami bahwa pekerjaan memberi perubahan positif bagi dunia atau orang lain	13	14	2
		Seseorang menginginkan pekerjaan yang dapat memiliki tujuan mulia bagi sekitar	15	16	2
Jumlah					16

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas *Meaningful Work*

UJI VALIDITAS				
Variabel Meaningful Work				
Item	**R Hitung**	**R Tabel**	**Sig**	**Keterangan**
X1	0,46	0,44	0,039	VALID
X2	0,53	0,44	0,016	VALID
X3	0,47	0,44	0,035	VALID
X4	0,51	0,44	0,021	VALID
X5	0,60	0,44	0,005	VALID
X6	0,61	0,44	0,004	VALID
X7	0,55	0,44	0,013	VALID
X8	0,45	0,44	0,045	VALID
X9	0,55	0,44	0,012	VALID
X10	0,56	0,44	0,011	VALID
X11	0,53	0,44	0,015	VALID
X12	0,67	0,44	0,001	VALID
X13	0,66	0,44	0,001	VALID
X14	0,45	0,44	0,049	VALID
X15	0,63	0,44	0,003	VALID
X16	0,64	0,44	0,002	VALID

Sumber : olah data SPSS 22

Tabel di atas mengidentifikasi bahwa pada skala *Meaningful Work* terdapat 18 item valid yang disusun oleh peneliti. Artinya untuk skala ini *Meaningful Work* yang digunakan dan disebar kepada responden sebanyak 16 item penyataan valid.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Skala *Personal Engangement*

Tabel 3.6 *Blue Print Personal Engangement* Setelah di Uji Validitas

No	Aspek	Indikator	No Item Favorable	No Item Unfavorable	Jumlah
1.	*Psychological Engangement*	Terlibat emosional saat bekerja.	1	2	2
		Terlibat secara kognitif saat bekerja.	3	4	2

		Terlibat secara fisik saat bekerja.	5	6	2
2.	*Psychological Meaningfulness*	Pekerjaan yang dilakukan terasa penting.	7	8	2
		Adanya manfaat pada pekerjaan yang dilakukan.	9	10	2
3.	*Psychological Safety*	Merasa aman dalam lingkungan.	11	12	2
4.	*Psychological Availibility*	Memiliki kognitif yang baik saat bekerja.	13	14	2
		Memiliki emosional yang baik saat bekerja.	15	16	2
		Memiliki kemampuan fisik saat bekerja.	17	18	2
Jumlah					18

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Skala *Personal Engangement*

UJI VALIDITAS				
Variabel Meaningful Work				
Item	**R Hitung**	**R Tabel**	**Sig**	**Keterangan**
Y1	0,77	0,44	0,000	VALID
Y2	0,78	0,44	0,000	VALID
Y3	0,54	0,44	0,014	VALID
Y4	0,71	0,44	0,000	VALID
Y5	0,73	0,44	0,000	VALID
Y6	0,48	0,44	0,031	VALID
Y7	0,48	0,44	0,031	VALID

Y8	0,54	0,44	0,014	VALID
Y9	0,57	0,44	0,008	VALID
Y10	0,55	0,44	0,012	VALID
Y11	0,51	0,44	0,023	VALID
Y12	0,49	0,44	0,027	VALID
Y13	0,52	0,44	0,018	VALID
Y14	0,62	0,44	0,004	VALID
Y15	0,54	0,44	0,014	VALID
Y16	0,49	0,44	0,030	VALID
Y17	0,77	0,44	0,000	VALID
Y18	0,49	0,44	0,030	VALID

Sumber : Olah data SPSS 22

Tabel di atas mengidentifikasi bahwa pada skala *Persoanal Engangement* terdapat 18 item yang valid yang disusun oleh peneliti. Artinya dalam riset ini untuk skala *personal engangement* yang digunakan dan disebar kepada responden sebanyak 18 item pernyataan valid.

Jumlah responden pada uji coba sebanyak 20 anggota, maka syarat yang harus dipenuhi untuk melakukan uji validitas yaitu jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikasi 0,05. Kemudian peneliti melaksanakan uji coba validitas menggunakan aplikasi SPSS 22 *for windows*. Dari 16 item skala *meaningful work* diperoleh 0 item yang gugur sehingga tersisa 16 item, begitupun dengan skala *personal engangement* dari 18 item diperoleh 0 item yang gugur sehingga tersisa 18 item.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat *dipercaya* dan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut bersifat konsisten sehingga dapat digunakan untuk penelitian

selanjutnya. Uji reabilitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan cara crombach alfa dengan bantuan SPSS 22 *for windows*. Alat ukur akan dikatakan reliabel apabila menunjukan nilai > 0,60.[64]

Rumus untuk menentukan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :
r_{11} : reliabilitas instrumen
k : banyaknya butir pernyataan
$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir
σ_t^2 : varians total

Adapun hasil uji rliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

a. Skala *Meaningful Work*

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Meaningful Work*

Cronbach's Alpha	*Cronbach's Alpha Based on Standardized Items*	*N of Items*
0.850	0.851	16

Sumber : olah data SPSS 22

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Setelah dilakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 22 *for windows* menunjukkan jika skor dari skala *meaningful work* dengan *Cronbach's Alpha* 0,850 > 0,60 yang artinya skala *meaningful work* dikatakan reliabel.

[64] Sugiyono, Noerdjanah, dan Afrianti Wahyu, Uji Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation, volume.5. No. 1 (2020) : 59.

b. Skala *Personal Engangement*

Tabel 3.9 Hasil Reliabilitas Skala *Personal Engangemen*

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.886	0.890	18

Sumber : Olah data SPSS 22

Setelah dilakukan uji reabilitas menggunakan SPSS 22 *for windows* menunjukkan jika skor dari skala *personal engangement* dengan *Cronbach's Alpha* yakni 0,886 > 0,60 yang artinya skala *personal engangement* dikatakan reliabel.

D. Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data atau sumber data, analisis data adalah proses di mana data dikelompokkan menurut variabel dan jenis responden, ditabulasi menurut variabel yang diteliti, dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan diuji hipotesis.[65]

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah metode analisis yang digunakan untuk menentukan apakah skor masing-masing variabel khususnya variabel signifikan pekerjaan dan keterlibatan pribadi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan oleh peneliti untuk menentukan apakah distribusi nilai sampel sesuai dengan distribusi teoritis tertentu.[66]

a. jika nilai signifikasi > 0,05, maka dinyatakan data berdistribusi normal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[65] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung, IKAPI, 2020), 206.
[66] Satria Artha Pratama dan Rita Intan Permatasari, Pengaruh Penerapan *Standart Operasional Prosedure* Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT.Dua Kuda Indonesia, volume 11. No.1 (2021): 43.

b. Jika nilai signifikasi < 0,05, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

2. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linier signifikan antar variabel. Dalam penelitian ini, uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah variabel kerja signifikan dengan variabel engangement individu bersifat linear atau tidak. Nilai signifikasi berikut harus diperiksa untuk menentukan apakah kedua variabel tersebut linier :[67]

a. Jika nilai signifikasi < 0.05, maka variabel penelitian dikatakan tidak linier

b. Jika nilai signifikasi > 0,05, maka variabel penelitian dikatakan linier

3. Uji hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas, maka selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi product moment person dengan bantuan SPSS 22,0 for windows dengan ketentuan apabila r hitung > r tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, begitupun sebaliknya apabila r hitung < r tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak.[68]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[67] Satria Artha Pratama dan Rita Intan Permatasari, Pengaruh Penerapan *Standart Operasional Prosedure* Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT.Dua Kuda Indonesia, volume 11. No.1 (2021): 44.

[68] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Bandung, IKAPI, 2020), 249.

Tes ini menggunakan rumus numerik yang secara umum dapat diuraikan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Persada Yatim Indonesia (PYI)

   Nama : PYI cabang Jember

   Alamat : Jln Sri Tanjuing Kaliwining Wiroleigi Suimbeirsari Jeimbeir

   Deisa : Kaliwining

   Keicamatan : Suimbeirsari

   Provinsi : Jawa Timuir

   Kodei pos : 68152

2. Sejarah Persada Yatim Indonesia (PYI)

   Di dirikan oleh saudara Kamil yang pada saat itu masih menempuh pendidikan di Universitas Jember, bermula melakukan kegiatan sosial secara individu, dengan berjalannya waktu saudara Kamil mengajak rekan-rekannya, ternyata disambut dengan baik dan banyak yang tertarik. Setelah teman-temannya lulus, dan kembali ke tempat daerahnya. Sebagain dari mereka mengembangkan sehingga sampai saat ini PYI telah menjadi lima Cabang, yaitu Cabang Jember, Probolinggo, Bogor, Madura, dan Papua. PYI sendiri di dirikan di Jember pada tanggal 5 Mei 2018.

   Logo PYI dibentuk dengan dua tangan (besar : kecil : anak yatim piatu) berpegangan menyimbolkan kedekatan dan kepedulian sebagaimana dibentuknya oganisasi ini, maka bentuk hati yang mengisyaratkan kata “love” dipilih dengan maksud misi kita bisa menebar cinta pada anak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

yatim piatu, bukan hanya di hati namun juga terwujud dalam lisan dan perbuatan.

Setelah PYI berdiri selama 4 tahun PYI berganti nama. Persada Yatim Indonesia merupakan nama baru yang telah dilegalkan secara hukum yang awalnya dikenal sebagai Pecinta Yatim Indonesia. Persada memiliki makna tempat terbaik, harapannya semoga Allah jadikan Persada Yatim Indonesia menjadi tempat terbaik untuk semua dalam berproses dan menebar kebermanfaatan, khususnya yatim dan duafa.

3. Visi dan Misi
   a. Menebarkan cinta terhadap anak yatim piatu
   b. Menyatukan kepedulian bersama
   c. Menebarkan kepada sesama
4. Kegiatan PYI cabang jember
   a. Jumat berbagi
   b. PYI Peduli
   c. PYI mengabdi
   d. Santunan anak yatim

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Penyajian Data

1. Deskripsi Responden

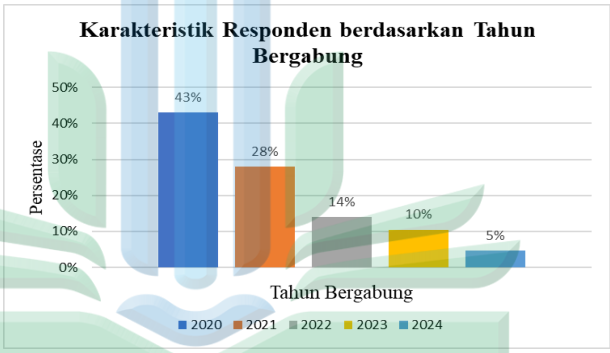
Keseluruhan kuisioner dijawab oleh responden dalam penelitian ini merupakan anggota PYI cabang Jember yang berjumlah 86 responden. Latar belakang responden selanjutnya digolongkan berdasarkan tahun

bergabung, umur, dan jenis kelamin. Uraian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Deskripsi Responden berdasarkan tahun bergabung

Tahun bergabung dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengidentifikasi jawaban responden. Hasil distribusi jawaban yang diberikan kepada 86 responden berdasarkan tahun bergabung dapat diketahui pada tabel 4.1.

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Bergabung



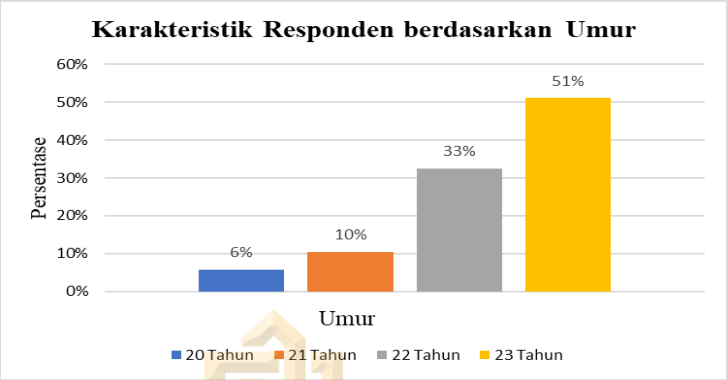
Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember sudah bergabung di tahun 2020 yaitu sebanyak 43%. Sedangkan responden dengan tahun bergabung 2021 yaitu sebanyak 28%. Responden dengan tahun bergabung 2023 sebanyak 10%. Responden dengan tahun bergabung 2024 sebanyak 5%.

b. Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia merupakan salah satu tolak ukur dalam mengidentifikasi jawaban responden. Hasil distribusi jawaban yang diberikan kepada 86 responden berdasarkan usia daat diketahui pada tabel 4.2.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Gambar 4.2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia



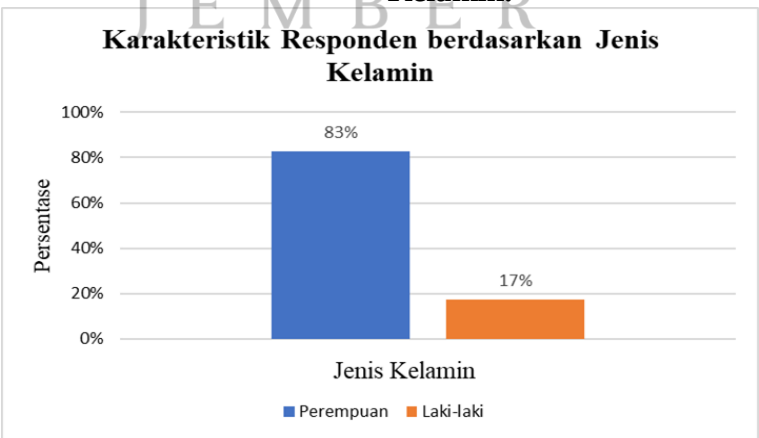
Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember yaitu berada dalam rentang usia 23tahun sebanyak 51%. Sedangkan responden dengan rentang usia 22 tahun berjumlah 33% responden. Responden dengan usia 21 tahun berjumlah 10%. Responden dengan usia 20 tahun sebanyak 6%.

c. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu tolak ukur dalam mengidentifikasi jawaban responden. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.



Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada Komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 83%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17%. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas anggota pada komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember mayoritas berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut merupakan data yang didapatkan oleh peneliti. Hasil dari deskripsi data meaningful work dan perosnal engangement akan dijelaskan sebagai berikut dalam tabel:

Tabel 4.1 Hasil Deskripsi Data *Meaningful Work* dan *Personal Engangement*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X (*Meaningful Work*)	86	31.00	67.00	48.80	10.20
Y (*Personal Engagemnt*)	86	40.00	75.00	54.92	8.67
Valid N (listwise)	86				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dari tabel 4.4 hasil diatas menunjukkan jika untuk variabel *meaningful work* (x) pada anggota komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember skor minimum 31,00, skor maksimum 67,00, mean (rata-rata) 48,80, *standart deviation* 10.20. dari variabel *personal engangement* pada anggota komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember didapatkan skor minimum 40,00, skor maksimum 75,00, skor mean (rata-rata) 54,92, *standart deviation* 8,67.

Setelah diketahui skor rata-rata dan standart deviation dari kedua variabel, hasil skor akan diperlukan guna mngetahui tingkat tinggi, sedang,

dan rendah untuk variabel *meaningful work* dan *perosnal engangement*. Berikut hasil dari kategori kedua variabel:

a. Deskripsi Hasil *Meaningful Work*

Tabel 4.2 Hasil Kategorisasi Data *Meaningful Work*

KATEGORI_MEANINGFUL WORK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	22	25.6	25.6	25.6
	SEDANG	49	57.0	57.0	82.6
	TINGGI	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Pada hasil kategorisasi data tersebut menunjukkan jika anggta komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember berjumlah 22 anggota dengan persentase *cumulative* 25,6%, anggota yang memiliki kategorisasi data sedang berjumlah 49 dengan persentase cumulative 82,6%, dan anggota yang memiliki kategorisasi data tinggi berjumlah 15 dengan persentase cumulative 100%. Dari tabel tersebut dapat diketahui jika rata-rata anggota komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember memiliki tingkat kategorisasi *meaningful work* sedang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

b. Deskripsi Hasil *Personal Engangement*

Tabel 4.3 Hasil Katergorisasi Data *Personal Engangement*

KATEGORI_PERSONAL ENGANGEMENT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	10	11.6	11.6	11.6
	SEDANG	61	70.9	70.9	82.6
	TINGGI	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Pada hasil kategori data menunjukkan jika anggota komunitas Persada Yatim Indonesia cabang Jember memiliki kategorisasi data rendah dari variabel personal engangement (y) berjumlah 10 anggota dengan persentase *cumulative* 116%, anggota yang memiliki kaategorisasi data sedang berjumah 61 dengan persentase *cumulative* 82,6%, anggota yang memiliki kategoriasai data tinggi berjumlah 15 dengan persentase *cumulative* 100%. Dari tabel tersebut dapat diketahui jika rata-rata kategorisasi *personal engangement* sedang.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan peneliti untuk mengetahui hasil data penelitian bersifat distribusi normal atau tidak. Adapun yang dapat peneliti lakukan untuk mengetahui hasil datana yakni dengan uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorof-Smirno.* Setelah data tersebut telah diketahui memiliki distribusi normat atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.59059316
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.039
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188[cd]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the significance

Berdasarkan tabel 4.7 tersbeut diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikasi yang diperoleh 0,188 (sig.> 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Pada uji tersebut peneliti ingin mengetahui sebuah data yang digunakan terdapat hubungan yang linier atau tidak. *Annova* digunakan peneliti untuk melangsungkan uji linearitas. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	2751.366	30	91.712	1.393	.042
		Linearity	100.494	1	100.494	1.526	.022
		Deviation from Linearity	2650.871	29	91.409	1.388	.246
	Within Groups		3621.983	55	65.854		
	Total		6373.349	85			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Berdasarkan dari hasil uji linearitas di atas diperoleh bahwa variabel meaningful work dan personal engangement deviation *from linearity* memiliki skor signifikasi 0,246 yang menunjukkan bahwa data tersebut linear dan menghasilkan skor signifikasi lebih dari 0,05.

3. Uji Hipotesis

Dalam menentukan hipotesis pada penelitian ini perlu dilakukan analisis statstik korelasional yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan

atau korelasi antar kedua variabel yang diteliti. Pada penelitian ini ujinhipotesis menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Uji hipotesis product momen pearson ini dilakukan melalui program SPSS 22 dengan ketntuan apabila signifikasi (p) < 0,05 maa hubungan antar kedua variabel sinifikas. Dan begitupun sebaliknya. Berikut hasil kekuatas hubungan antara variabel meaningful work dan personal engangement :

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		X	Y
Meaningful Work (X)	Pearson Correlation	1	.939**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Personal Engagement (Y)	Pearson Correlation	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Berdasarkan data analisis korelasi yag ditujukan oleh tabel hasil uji hipotesis pada tabel 4.9 didapatkan skor signifikasi 0,000 (< 0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engangement*. Sedangkan dalam skor *pearson correlation* menunjukkan angka 0,939 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Ha menyatakan adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia cabang Jember diterima. Sedangkan Ho yang menyatakan tidak adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia cabang Jember ditolak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *meaningful work* dengan *personal engagement* dengan skor signifikansi 0,000 (< 0,05) artinya terdapat hubungan signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engagement*.

Sedangkan dalam skor pearson correlation didapatkan angka 0,939 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember diterima. Sedangkan hipotesis nihil (Ho) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan Persada Yatim Indonesia ditolak. Maka artinya, semakin tinggi tingkat *meaningful work* seseorang, semakin tinggi pula tingkat *personal engangement* dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *meaningful work* seseorang, maka semakin rendah pula *personal engangement* saat berperan penuh terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang ia lakukan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Selanjutnya, hal tersebut sejalan dengan penelitian Cartwright dan Holmes yang mengatakan bahwa terdapat keterkaitan antara kebermaknaan dengan *engagement* di tempat kerja.[69] Maka semakin tinggi *meaningful work* seseorang, semakin tinggi pula *personal engagement* seseorang dalam bekerja, sebab *meaningful work* memberikan kontribusi terhadap *engagement*. *Meaningful work* berhubungan dengan tujuan dan persepsi seseorang terkait

[69] Ira N prabowari, mMeaningfuL Work Dengan Personal Engangement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan, Volume 10,NO.1 (2017).85.

pekerjaannya yang dianggap penting serta pengalaman seseorang dalam bekerja.[70] Terdapat juga hasil yang serupa dari penelitian lainnya yang mengatakan bahwa pekerjaan yang bermakna didefinisikan sebagai pekerjaan yang memfasilitasi pencapaian atau pemeliharaan satu atau lebih dimensi makna dan *engagement* termasuk dalam dimensi makna itu sendiri.[71]

Pada saat anggota meanganggap pekerjaan mereka memberikan dampak pada organisasi, merasa pekerjaan mereka memiliki kontribusi pada pengembangan diri, serta memahami bahwa pekerjaan mereka memiliki makna secara keseluruhan hidupnya, dan ketika anggota merasakan hal ini, anggota mempunyai kemampuan menghadapi tantangan, emosi dan ketakutannya. Kemudian kemampuan tersebut menjadikan anggota merasa bersemangat dalam pekerjaanya, menjadikan lebih dekat dengan organisasi, sehingga semakin terikat dengan pekerjaanya. Dalam hal ini sesuai dengan temuan yang dilakukan oleh Hoole dan Jackie dimana ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna yang akan berpengaruh pada sikap pantang menyerah yang membuatnya menjadi lebih terikat dengan pekerjaan mereka.[72]

Anggota yang memiliki *meaningful work* tinggi beranggapan jika pekerjaan didalam komunitas Pecinta Yatim Indonesia Cabang Jember ini kegiatan yang dapat menberikan arti kebermaknaan dalam cerita kehidupan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[70] RINA Mulyati, Kebermaknaan Kerja Dan Keterikatan Kerja, Volume 25,NO.1 (2020).31.

[71] Endah Andriani, dkk, Hubungan Antara Meaningful Work dan Work Engangement Pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani, Volume 5, No.3 (2021).323.

[72] Hoole & Bonnema, Work Engangement and meaningful work acrooss generatonal cohortst, SA Journal Of Human Resource Management, Voleme. 13. No.1 :45.

dan memberikan arti terikat terhadap pekerjaan yang sedang di jalani. Namun anggapan ini berbeda dengan anggota yang belum terikat dengan pekerjaan di dalam organisasi Persada Yatim Indonesia cabang Jember mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan hanya serta merta mengisi waktu luang saja tanpa memaknai arti sebuah pekerjaan tersebut.

Hal tersebut diperkuat oleh perolehan data pada riset yang diselenggarakan peneliti yang mewawacarai 3 anggota Persada Yatim Indonesia Cabang Jember. Pada proses wawancara secara singkat, mereka mengatakan bahwa mereka sudah bergabung sejak dua tahun bahkan sudah ada yang bergabung 3 tahun, atas dasar itu mereka merasakan *personal engangement* pada kegiatan di PYI sehingga dalam melalakukan segala programnya mereka cukup aktif dan bahkan mereka melakukan salah satu kegiatan yang ada di PYI secara pribadi tentunya dengan kemampuanyya, seperti berbagi kepada orang-orang yang membutuhkan di sekelilingnya. Atas dasar itu mereka merasa kehidupan mereka lebih bermakna.

Meaningful work dapat menajdi faktor penentu yang memotivasi individu ntu tetap terlibat aktif dan berkintriusi secara maksimal atau tidak dalam kegiatan irganisasi yang mereka ikuti. Dan hal demikian juga tentu dimiliki oleh para relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember dengan berbagai latar belakang mulai dari pelajar, mahasiswa, hingga masyarakat umum dan juga alasan relawan mengikuti kegiatan organisasi yang bervariasi seperti, keinginan untuk membantu sesama, mencari pengalaman baru, hingga memenuhi kewajiban sosial atau agama saja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Chalofsky &Krishna menyebutkan beberapa faktor yang diperlukan untuk dapat mengembangkan *meaningful work* dalam bekerja yakni digambarkan sebagai bagaimana seseorang mampu memahami diri secara keseluruhan atau merasa utuh, memiliki kesadaran diri pada tingkat emosional dan spiritual serta mengenali dan mengembangkan potensinya.[73] Sedangkan pada *personal engagement*, Kahn juga memiliki perspektif yang saling berkaitan dengan *meaningful work*, di mana *personal engangement* adalah kondisi psikologis yang membersamai seseorang saat menjalankan perannya dalam suatu sistem sosial. Sehingga dengan memiliki keseimbangan dalam diri serta tindakan kita terhadap pengaruh luar, maka akan terbentuknya keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.[74]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[73] Grama Blanca dan Todericiu Bianca,What Makes Work Meaningful, volume 12, No.2 (2017).48.

[74] Grama Blanca dan Todericiu Bianca,What Makes Work Meaningful, volume 12, No.2 (2017).48.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Temuan perolehan penelitian ini dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang signifikan pada *meaningful work* dengan *personal engangement* yang ditujukan dari perolehan riset dengan signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan besaran nilai pada hubungannya adalah 0,939. Maknanya, ada hubungan yang signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engangement* pada relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember, yang kedua variabel tergolong kuat. Maka semakin tinggi tingkat *meaningful work* seseorang, semakin tinggi pula tingkat *personal engangement* dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *meaningful work* seseorang, maka semakin rendah pula *personal engngement* saat berperan penuh terhadap tanggung jawab atas pekerjaan yang di lakukan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Hal yang menjadi faktor relawan merasakan *personal engangement* salah satunya adalah semangat yang tinggi dalam aktivitas yang kemudian dapat merasakan kebermaknaan hidup atau *meaningful work*.

B. Saran-saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait *meaningful work* dan *personal engangemenet* pada relawan hendaknya menggunakan ruang lingkup yang lebih besar,

sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan kapada populasi yang lebih luas.

2. Bagi Relawan

Hendaknya relawan yang bergabung dalam organisasi bisa membagi waktu antara kegiatan di luar dengan kegiatan pribadi sehingga dapat lebih merasakan *personal engangement* dan kehidupannya lebih bermakna.

3. Bagi Universitas Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember

Hendaknya lebih memperbanyak literature-literature terkait *personal engangement* dan *meaningful work.*

4. Bagi Persada Yatim Indonesia.

Hendaknya penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi / sumber rujukan dalam menentukan kualitas lembaga terkait, agar menjadikan hidupnya lebih *meaningful* dan semakin meningkatkan efektifitas program yang akan dilaksanakan selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

A. William Khan, "*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", Academy of Management Journal,* Vol 13, No.4, 1990.

Abdulsyah, "Sosiologi Skematika, Teori,dan Terapan" (Jakarta : PT Bumi Akasara, 2004).

Artha Satria Pratama dan Rita Intan Permatasari, Pengaruh Penerapan *Standart Operasional Prosedure* Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT.Dua Kuda Indonesia, *Jurnal Ilmiah*, volume 11. No.1, 2021.

Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology,* 2020.

Azwar Saifuddin, Metode Penelitian Psikologi Edisi II, Yogjakarta: Pustaka Pelajar, 2017.

Fithriana AR Miftahuddin, Korelasi Antara Validitas Pada Evaluasi Yang Digunakan Dalam Menilai Hasil Belajar Siswa Dengan Hasil Kegiatan MGMP Matematika Di Kabupaten Pidie, *Jurnal matematika, Statistika, dan Komputasi*, volume. 4. No. 2, 2008.

B Wilmar. Schaufeli And Arnold B.Bakker, *Job Demonds, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engangement: A Multi Sample Study*, 2004.

Bakhri Syaiful, Tigasi Pengaruh *Personorganization Fit* Terhadap *Meaningful Work* Pegawai Perguruan Tinggi Swasta Dikabupaten Lampung Timur, *Jurnal Stie Semarang*. Volume. 15 No.1, 2023.

Blanca Grama and Todericiu Ramona, *What Makes Work Meaningful*, Volume 12. No. 2, 2017.

Bima Ariza Putra, *Isbanban Foundation Volunteers During The Covid-19 Pandemic: Activities & Innovation, Journal of Strategic and Global Studies*, Volume 4. No. 1. 2021.

Dr. Ratheeand Rupa Ms. Vandana Sharma, *Journey of Engagement: From Personal Engagement to Employee Engagement (A Conceptual Review)*, Volume. 29. No. 3, 2020.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Neal Chalofsky, *Meaningful Workplaces Reframing How And Where We Work*, 2010.

F. Michael Stenger, Bryan J. Dik, and Ryan D.Duffy, *Measuring Meaningful Work : The Work and Meaning Infentory (WAMI), Journal Of Assement*, Volume.20. No.1, 2012.

Haymans Adler Manurung, dkk, Managemen: Teori dan Perkembangannya. 2021.

Irianto Abraham, Berta Esti Ari Prasetya, Hubungan Antara Kebermaknaan Kerja Dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Psikologi* Volume. 18 No. 1, 2021.

Hutapea Bonar ,dan Fransisca Iriani Roesmala Dewi, Peran Kebermaknaan Hidup dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat, *Jurnal INSAN*, Vol. 14 No. 03, Desember 2012

Isabella Bernadeta Roselawati, Olievia Prabandini Mulyana, Hubungan Kebermaknaan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Guru *Relationship Between Meaningful Work Engangement In Teachers*, *Jurnal Psikologi*, Volume 10, No. 1, 2023.

Juniartika Rifa dkk, Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja Untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan Pada Perawat, *Jurnal Psikologi* Volume 6, No.1, 2020.

Made I Laut Mertha Jaya, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif ,Yogjakarta, 2020.

Marliana Siska Lubis, Sri Maslihah, Analisis Sumber-Sumber Kebermaknaan Hidup Narapidana Yang Menjalani Hukuman Seumur Hidup, *Jurnal Psikologi*, Volume. 11. No.1, 2012.

Maslach Cristina, *Engangement Research : some Thoughts From A burnout Perspectiva*, *Jurnal Psikologi* Volume 20, No. 1 2011.

Mulyati Rina, Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis, *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* Volume. 25. No.1, 2020.

N. Ira Prabawati, *Meaningful Work* Dan *Work Engangement* Terhadaop Komitmen Organisasi Pada Relawan, *Jurnal Psikologi*, Vol. 10 No.1, 2017.

Pakau Michelson, Kontribusi *Meaningful Work* Terhadap *Work Engangement*, Studi Pada Guru Yang Melaksanakan *Work From Home* (WFH) Di Kabupaten Tana Toroja, 2021.

Pusat Bahasa, Kamus Bahasa Inggris-Indonesia. Jakarta : Rajawali Press. 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Qoes Muhammad Atieq, *Comparative Analysis Of Employee Engagement In Employees Generation X, Y, And Z, Jurnal ekonomi dan Perbankan Syariah*, Volume.11. No.2, 2019.

Siti Nurani Anshori, Makna Kerja *(Meaningf Of Work)* Suatu Studi *Etnografi* Abdi Dalem Keraton Ngayogjakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Industri dan Organisasi*, Volume 2. No. 3, 2013.

Sugiyono, Noerdjanah, dan Afrianti Wahyu, Uji Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation, *Jurnal Keterapian Fisik* volume.5. No. 1, 2020.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung, IKAPI, 2020.

Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Jember : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022.

Utamarani Lydya Putri, Hubungan Antara *Meaningful Work* Dan Personal Engangement Pada Relawan Generasi Z, *Skripsi*, 2022.

Widowati Ayu Johannes, Penanganan Masalaha-Masalah Sosial Di Kecamatan Kawasan Perbatasan Kabupaten Sanggau, Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatylistwa (JIPSK) Volume IV No 2 Dese

Wrzesniewski Amy, *Finding Positive Meaning In Work* 2003.

Zamin Rana Abbas, Hasan Sohaib Murad, Naveed Yazdani and Ali Asghar, *reference to existential attributes A case study of HR managers in Pakistan*, *Jurnal of social economis*Volume. 41. No. 1, 2014.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faiq Qotul Qomariah

Nim : D20195070

Program Studi : Psikologi Islam

Fakultas : Dakwah

Institusi : Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata penelitian ini terbukti tedapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia diproses sesuai undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini.

Jember, 21 Mei 2024

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL

548FAALX187223726

Faiq Qotul Qomariah

Nim: D20195070

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran-lampiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIK PENELITIAN SKRIPSI

Judul	Variabel	Sub Variabel/ Aspek	Indikator	Metode Penelitian	Sumber Data	Rumusan Penelitian	Hipotesis
Hubungan *Antara Meaningful Work* dengan *Personal Engangemen*t Pada Relawan Persada Yatim Indonesia Cabang Jember	1. *Meaningful Work* (Variabel Bebas) 2. *Personal Angangem ent* (Variabel Terikat)	*Meaningful Work* 1. *Positive Meaning* (Pemaknaan Positif) 2. *Meaning Making Through* (Menjadikan individu lebih mendalami arti pekerjaanya) 3. *Greater Goad Motivation* (Mengembang kan motivasi yang terjadi akibat dorongan / dukungan dari orang lain) *Personal Angangement:* 1. Kondisi Psikologs dan Keterlibatan	*Meaningful Work* 1. *Positive Meaning* (Pemaknaan Positif) • Seseorang dapat memahami pekerjaan yang memuaskan dirinya • Seseorang dapat memahami apa yang membuat pekerjaan menjadi penting 2. *Meaning Making Through* (Menjadikan individu lebih mendalami arti pekerjaanya) • Pekerjaan dapat memahami karakter dirinya • Pekerjaan dapat	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis koresional. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling total yaitu menggunakan seluruh populasi.	Angket/kuisioner	Bagaimana Hubungan Antara *Meaningful Work* dengan *Personal Engangement* Pada Relawan Persada Yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember ?	H0: *Meaningful Work* tidak memiliki Hubungan dengan *Personal Engangement* pada Relawan Persada Yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember Ha: *Meaningful Work* memiliki Hubungan dengan *Personal Engangement* Pada Relawan Persada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

		(Psychological Conditions & Engangement) 2. Kebermaknaan Psikologis *(Psychological meaningfulness)* 3. Keamanan Psikologi (Psychological Safety) 4. Ketersediaan Psikologis *(Psychological Availability)*	memberikan sikap sosial yang tinggi 3. *Greater Goad Motivation* (Mengembangkan motivasi yang terjadi akibat dorongan/dukungan dari orang lain) • Pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan tujuan yang benar • Pekerjaan dapat memberikan perubahan positif *Personal Angangement* 1. Kondisi Psikologs dan Keterlibatan (Psychological Conditions &				Yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

			Engangement) • Terlibat secara emosional saat bekerja • Terlibat secara kognitif saat bekerja • Terlibat secara fisik saat bekerja 2. Kebermaknaan Psikologis (Psychological meaningfulness) • Pekerjaan yang dilakukan terasa penting • Adanya manfaat pada pekerjaan yang dilakukan 3. Keamanan Psikologi (Psychological Safety) • Merasa aman				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

			dalam lingkungan 4. Ketersediaan Psikologis (Psychological Availability • Memiliki kognitif yang baik saat bekerja • Memiliki emosional yang baik saat bekerja.				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

TABULASI UJI COBA *MEANINGFUL WORK*

TABULASI UJI COBA *MEANINGFUL WORK*																
X1	**X2**	**X3**	**X4**	**X5**	**X6**	**X7**	**X8**	**X9**	**X10**	**X11**	**X12**	**X13**	**X14**	**X15**	**X16**	**TOTAL**
2	1	3	4	2	1	1	4	1	4	3	1	1	3	3	2	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	5	55
2	3	3	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	46
3	3	2	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	2	3	54
2	4	3	4	1	4	2	1	4	5	1	4	4	5	3	2	49
1	2	1	4	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	33
4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	43
1	1	3	5	2	1	1	3	1	5	2	1	1	5	1	1	34
2	4	3	5	1	4	3	3	5	3	1	5	1	5	1	4	50
1	5	3	5	3	5	3	3	5	5	2	4	1	5	1	5	56
1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	33
3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	2	4	2	4	2	3	47
2	1	3	3	1	1	3	2	5	1	1	5	1	5	1	1	36
2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	58
2	2	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	62
3	3	3	5	5	4	2	5	4	3	3	5	5	4	4	5	63
3	5	4	5	5	2	3	3	2	5	2	5	5	2	2	5	58
2	3	1	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	5	33
4	2	3	5	4	1	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	63
2	3	3	3	5	4	2	4	3	5	3	3	5	4	4	4	57

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

TABULASI UJI COBA PERSONAL ENGANGEMENT

TABULASI UJI COBA *PERSONAL ENGANGEMENT*																		
Y1	**Y2**	**Y3**	**Y4**	**Y5**	**Y6**	**Y7**	**Y8**	**Y9**	**Y10**	**Y11**	**Y12**	**Y13**	**Y14**	**Y15**	**Y16**	**Y17**	**Y18**	**TOTAL**
1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	1	5	43
3	4	5	4	3	3	2	5	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	63
3	4	2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	2	3	4	57
3	3	3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	3	1	3	5	48
4	4	2	3	2	2	2	5	1	3	3	4	3	2	2	1	4	3	50
2	4	2	4	3	4	1	5	1	3	2	4	1	4	2	4	2	3	51
2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	3	4	3	2	4	49
1	2	1	4	1	4	1	5	1	3	3	2	3	3	1	3	1	5	44
5	3	4	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	69
4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	4	5	74
3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	41
4	3	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	52
5	5	1	4	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	1	4	5	5	71
4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	5	3	4	4	4	4	4	65
4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	61
5	3	5	2	2	3	1	5	2	4	3	4	3	2	5	3	5	5	62
5	5	5	5	3	5	1	5	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	75
1	3	5	4	2	4	1	2	1	5	2	4	1	4	5	2	1	2	49
5	5	5	5	4	4	3	5	2	5	3	4	3	3	5	4	5	5	75
3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	62

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

HASIL UJI VALIDITAS

A. MEANINGFUL WORK

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Meaning Work
X1	Pearson Correlation	1	0,057	0,118	0,030	0,283	-0,095	0,248	0,260	0,057	0,288	0,354	0,228	0,372	0,131	0,326	.527*	.464*
	Sig. (2-tailed)		0,813	0,620	0,899	0,226	0,690	0,292	0,268	0,812	0,218	0,126	0,333	0,106	0,582	0,161	0,017	0,039
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	0,057	1	0,246	0,259	0,225	.639**	0,363	-0,159	0,349	0,372	-0,130	.457*	0,307	-0,007	-0,058	.599**	.532*
	Sig. (2-tailed)	0,813		0,297	0,269	0,339	0,002	0,115	0,503	0,131	0,106	0,585	0,043	0,188	0,976	0,807	0,005	0,016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	0,118	0,246	1	0,427	-0,025	0,167	0,019	0,157	0,378	.558*	0,249	.569**	0,073	.461*	0,149	0,039	.474*
	Sig. (2-tailed)	0,620	0,297		0,061	0,917	0,482	0,935	0,507	0,100	0,010	0,291	0,009	0,761	0,041	0,531	0,871	0,035
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	0,030	0,259	0,427	1	0,089	0,199	0,294	0,363	0,187	0,443	0,249	0,431	0,087	.491*	0,212	0,056	.510*
	Sig. (2-tailed)	0,899	0,269	0,061		0,710	0,400	0,209	0,116	0,431	0,051	0,290	0,058	0,716	0,028	0,371	0,814	0,021
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X5	Pearson	0,28	0,22	-	0,0	1	0,25	0,29	0,44	-	0,17	.537	0,12	.767	-	.552	.665	.603**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	Correlation	3	5	0,025	89		8	7	3	0,042	6	*	0	**	0,233	*	**	
	Sig. (2-tailed)	0,226	0,339	0,917	0,710		0,273	0,204	0,051	0,861	0,457	0,015	0,614	0,000	0,323	0,012	0,001	0,005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X6	Pearson Correlation	-0,095	.639**	0,167	0,199	0,258	1	0,244	0,083	.608**	0,278	0,127	0,385	0,357	0,348	0,270	0,347	.613**
	Sig. (2-tailed)	0,690	0,002	0,482	0,400	0,273		0,299	0,727	0,004	0,236	0,593	0,094	0,123	0,132	0,249	0,134	0,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X7	Pearson Correlation	0,248	0,363	0,019	0,294	0,297	0,244	1	0,029	0,418	-0,027	0,045	.516*	0,363	0,246	0,372	0,385	.547*
	Sig. (2-tailed)	0,292	0,115	0,935	0,209	0,204	0,299		0,903	0,067	0,911	0,852	0,020	0,115	0,296	0,106	0,093	0,013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X8	Pearson Correlation	0,260	-0,159	0,157	0,363	0,443	0,083	0,029	1	-0,007	0,266	.731**	0,060	0,234	0,205	0,349	0,269	.453*
	Sig. (2-tailed)	0,268	0,503	0,507	0,116	0,051	0,727	0,903		0,975	0,257	0,000	0,803	0,320	0,386	0,131	0,251	0,045
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X9	Pearson Correlation	0,057	0,349	0,378	0,187	-0,042	.608**	0,418	-0,007	1	0,075	-0,029	.797**	0,061	.633**	0,137	0,206	.548*
	Sig. (2-tailed)	0,812	0,131	0,100	0,431	0,861	0,004	0,067	0,975		0,755	0,905	0,000	0,798	0,003	0,565	0,383	0,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X10	Pearson Correlat	0,288	0,372	.558*	0,443	0,176	0,278	-0,02	0,266	0,075	1	.454*	0,114	0,224	0,438	0,249	0,248	.557*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	ion							7										
	Sig. (2-tailed)	0,218	0,106	0,010	0,051	0,457	0,236	0,911	0,257	0,755		0,044	0,632	0,343	0,053	0,290	0,292	0,011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X11	Pearson Correlation	0,354	-0,130	0,249	0,249	.537*	0,127	0,045	.731**	-0,029	.454*	1	-0,002	0,397	0,165	.590**	0,271	.534*
	Sig. (2-tailed)	0,126	0,585	0,291	0,290	0,015	0,593	0,852	0,000	0,905	0,044		0,992	0,083	0,486	0,006	0,249	0,015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X12	Pearson Correlation	0,228	.457*	.569**	0,431	0,120	0,385	.516*	0,060	.797**	0,114	-0,002	1	0,292	0,441	0,228	0,308	.666**
	Sig. (2-tailed)	0,333	0,043	0,009	0,058	0,614	0,094	0,020	0,803	0,000	0,632	0,992		0,211	0,052	0,334	0,187	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X13	Pearson Correlation	0,372	0,307	0,073	0,087	.767**	0,357	0,363	0,234	0,061	0,224	0,397	0,292	1	-0,115	.744**	.455*	.665**
	Sig. (2-tailed)	0,106	0,188	0,761	0,716	0,000	0,123	0,115	0,320	0,798	0,343	0,083	0,211		0,629	0,000	0,044	0,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X14	Pearson Correlation	0,131	-0,007	.461*	.491*	-0,233	0,348	0,246	0,205	.633**	0,438	0,165	0,441	-0,115	1	0,174	-0,139	.446*
	Sig. (2-tailed)	0,582	0,976	0,041	0,028	0,323	0,132	0,296	0,386	0,003	0,053	0,486	0,052	0,629		0,462	0,558	0,049
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X15	Pearson Correlat	0,326	-0,05	0,149	0,212	.552*	0,270	0,372	0,349	0,137	0,249	.590**	0,228	.744**	0,174	1	0,222	.628**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	ion		8															
	Sig. (2-tailed)	0,161	0,807	0,531	0,371	0,012	0,249	0,106	0,131	0,565	0,290	0,006	0,334	0,000	0,462		0,347	0,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X16	Pearson Correlation	.527*	.599**	0,039	0,056	.665**	0,347	0,385	0,269	0,206	0,248	0,271	0,308	.455*	-0,139	0,222	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,005	0,871	0,814	0,001	0,134	0,093	0,251	0,383	0,292	0,249	0,187	0,044	0,558	0,347		0,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Meaning Work	Pearson Correlation	.464*	.532*	.474*	.510*	.603**	.613**	.547*	.453*	.548*	.557*	.534*	.666**	.665**	.446*	.628**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,016	0,035	0,021	0,005	0,004	0,013	0,045	0,012	0,011	0,015	0,001	0,001	0,049	0,003	0,002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

B. PERSONAL ENGANGEEMNT

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Personal Engangement
Y1	Pearson Correlation	1	.582**	0,308	0,272	.516*	0,084	0,358	.541*	0,422	0,286	.613**	0,422	.567**	0,247	0,308	0,218	1.000**	0,386	.775**
	Sig. (2-tailed)		0,007	0,187	0,246	0,020	0,725	0,122	0,014	0,064	0,221	0,004	0,064	0,009	0,294	0,187	0,355	0,000	0,093	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Y2	Pearson Correlation	.582**	1	0,293	.615**	.736**	.447*	0,272	.546*	0,248	0,327	0,435	.601**	0,318	0,430	0,293	0,430	.582**	0,153	.776**
	Sig. (2-tailed)	0,007		0,210	0,004	0,000	0,048	0,246	0,013	0,292	0,159	0,055	0,005	0,171	0,058	0,210	0,059	0,007	0,520	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	0,308	0,293	1	0,336	0,385	0,119	0,193	0,009	0,176	0,279	-0,221	.505*	-0,059	0,140	1.000**	0,149	0,308	0,132	.539*
	Sig. (2-tailed)	0,187	0,210		0,148	0,093	0,618	0,414	0,971	0,457	0,234	0,348	0,023	0,806	0,557	0,000	0,531	0,187	0,579	0,014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	0,272	.615**	0,336	1	.705**	.549*	0,371	.508*	0,274	0,411	0,171	0,209	0,209	.730**	0,336	0,404	0,272	0,208	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,246	0,004	0,148		0,001	0,012	0,107	0,022	0,243	0,071	0,470	0,376	0,376	0,000	0,148	0,077	0,246	0,378	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.516*	.736**	0,385	.705**	1	0,359	0,253	.560*	0,230	0,322	0,131	0,443	0,159	.459*	0,385	0,282	.516*	0,230	.733**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,000	0,093	0,001		0,121	0,282	0,010	0,329	0,166	0,583	0,051	0,502	0,042	0,093	0,228	0,020	0,330	0,000

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	0,084	.447*	0,119	.549*	0,359	1	-0,074	0,148	0,067	0,249	0,248	0,336	0,269	.607**	0,119	.536*	0,084	0,116	.482*
	Sig. (2-tailed)	0,725	0,048	0,618	0,012	0,121		0,757	0,532	0,778	0,290	0,292	0,147	0,251	0,005	0,618	0,015	0,725	0,626	0,031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7	Pearson Correlation	0,358	0,272	0,193	0,371	0,253	-0,074	1	0,155	.724**	.540*	0,287	-0,023	0,257	0,318	0,193	-0,032	0,358	0,343	.483*
	Sig. (2-tailed)	0,122	0,246	0,414	0,107	0,282	0,757		0,515	0,000	0,014	0,220	0,922	0,274	0,172	0,414	0,895	0,122	0,139	0,031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8	Pearson Correlation	.541*	.546*	0,009	.508*	.560*	0,148	0,155	1	0,266	0,072	0,320	0,078	0,391	0,145	0,009	0,106	.541*	.473*	.542*
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,013	0,971	0,022	0,010	0,532	0,515		0,257	0,762	0,169	0,743	0,088	0,541	0,971	0,658	0,014	0,035	0,014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9	Pearson Correlation	0,422	0,248	0,176	0,274	0,230	0,067	.724**	0,266	1	.754**	0,436	-0,106	0,404	0,411	0,176	0,029	0,422	.533*	.572**
	Sig.	0,0	0,2	0,4	0,2	0,3	0,7	0,0	0,2		0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,4	0,9	0,0	0,0	0,008

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	(2-tailed)	64	92	57	43	29	78	00	57		00	55	55	77	72	57	04	64	16	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10	Pearson Correlation	0,286	0,327	0,279	0,411	0,322	0,249	.540*	0,072	.754**	1	0,376	-0,033	0,229	.474*	0,279	0,080	0,286	0,142	.551*
	Sig. (2-tailed)	0,221	0,159	0,234	0,071	0,166	0,290	0,014	0,762	0,000		0,102	0,891	0,330	0,035	0,234	0,739	0,221	0,552	0,012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11	Pearson Correlation	.613**	0,435	-0,221	0,171	0,131	0,248	0,287	0,320	0,436	0,376	1	0,174	.523*	0,387	-0,221	0,271	.613**	0,301	.505*
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,055	0,348	0,470	0,583	0,292	0,220	0,169	0,055	0,102		0,462	0,018	0,092	0,348	0,249	0,004	0,197	0,023
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y12	Pearson Correlation	0,422	.601**	.505*	0,209	0,443	0,336	-0,023	0,078	-0,106	-0,033	0,174	1	-0,021	0,228	.505*	0,258	0,422	-0,055	.494*
	Sig. (2-tailed)	0,064	0,005	0,023	0,376	0,051	0,147	0,922	0,743	0,655	0,891	0,462		0,929	0,333	0,023	0,271	0,064	0,817	0,027
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y13	Pearson Correl	.567**	0,318	-0,059	0,209	0,159	0,269	0,257	0,391	0,404	0,229	.523*	-0,021	1	0,228	-0,059	0,316	.567**	.606**	.524*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	ation																			
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,171	0,806	0,376	0,502	0,251	0,274	0,088	0,077	0,330	0,018	0,929		0,333	0,806	0,175	0,009	0,005	0,018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y14	Pearson Correlation	0,247	0,430	0,140	.730**	.459*	.607**	0,318	0,145	0,411	.474*	0,387	0,228	0,228	1	0,140	.497*	0,247	0,118	.621**
	Sig. (2-tailed)	0,294	0,058	0,557	0,000	0,042	0,005	0,172	0,541	0,072	0,035	0,092	0,333	0,333		0,557	0,026	0,294	0,619	0,004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y15	Pearson Correlation	0,308	0,293	1.000**	0,336	0,385	0,119	0,193	0,009	0,176	0,279	-0,221	.505*	-0,059	0,140	1	0,149	0,308	0,132	.539*
	Sig. (2-tailed)	0,187	0,210	0,000	0,148	0,093	0,618	0,414	0,971	0,457	0,234	0,348	0,023	0,806	0,557		0,531	0,187	0,579	0,014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y16	Pearson Correlation	0,218	0,430	0,149	0,404	0,282	.536*	-0,032	0,106	0,029	0,080	0,271	0,258	0,316	.497*	0,149	1	0,218	0,223	.487*
	Sig. (2-tailed)	0,355	0,059	0,531	0,077	0,228	0,015	0,895	0,658	0,904	0,739	0,249	0,271	0,175	0,026	0,531		0,355	0,344	0,030
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y17	Pears	1.0	.58	0,3	0,2	.51	0,0	0,3	.54	0,4	0,2	.61	0,4	.56	0,2	0,3	0,2	1	0,3	.775**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

	on Correlation	00**	2**	08	72	6*	84	58	1*	22	86	3**	22	7**	47	08	18		86	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007	0,187	0,246	0,020	0,725	0,122	0,014	0,064	0,221	0,004	0,064	0,009	0,294	0,187	0,355		0,093	0,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y18	Pearson Correlation	0,386	0,153	0,132	0,208	0,230	0,116	0,343	.473*	.533*	0,142	0,301	-0,055	.606**	0,118	0,132	0,223	0,386	1	.486*
	Sig. (2-tailed)	0,093	0,520	0,579	0,378	0,330	0,626	0,139	0,035	0,016	0,552	0,197	0,817	0,005	0,619	0,579	0,344	0,093		0,030
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Personal Engangement	Pearson Correlation	.775**	.776**	.539*	.710**	.733**	.482*	.483*	.542*	.572**	.551*	.505*	.494*	.524*	.621**	.539*	.487*	.775**	.486*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,014	0,000	0,000	0,031	0,031	0,014	0,008	0,012	0,023	0,027	0,018	0,004	0,014	0,030	0,000	0,030	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAGAN DATA *MEANINGFUL WORK*

TABULASI DATA MEANINGFUL WORK																
X1	**X2**	**X3**	**X4**	**X5**	**X6**	**X7**	**X8**	**X9**	**X10**	**X11**	**X12**	**X13**	**X14**	**X15**	**X16**	**TOTAL**
2	1	3	4	2	1	1	4	1	4	3	1	1	3	3	2	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	5	55
2	3	3	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	46
3	3	2	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	2	3	54
2	4	3	4	1	4	2	1	4	5	1	4	4	5	3	2	49
1	2	1	4	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	33
4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	43
1	1	3	5	2	1	1	3	1	5	2	1	1	5	1	1	34
2	4	3	5	1	4	3	3	5	3	1	5	1	5	1	4	50
1	5	3	5	3	5	3	3	5	5	2	4	1	5	1	5	56
1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	33
3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	2	4	2	4	2	3	47
2	1	3	3	1	1	3	2	5	1	1	5	1	5	1	1	36
2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	58
2	2	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	62
3	3	3	5	5	4	2	5	4	3	3	5	5	4	4	5	63
3	5	4	5	5	2	3	3	2	5	2	5	5	2	2	5	58
2	3	1	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	5	33
1	5	3	5	3	5	3	3	5	5	2	4	1	5	1	5	56
1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	33
3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	2	4	2	4	2	3	47
2	1	3	3	1	1	3	2	5	1	1	5	1	5	1	1	36
2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	58

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2	2	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	3	62
1	1	2	1	5	3	5	3	5	3	3	5	5	2	4	1	49
2	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	33
1	5	4	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	2	4	2	48
5	3	5	2	1	3	3	1	1	3	2	5	1	1	5	1	42
5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	61
3	3	5	2	2	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	60
4	5	3	3	3	3	5	5	4	2	5	4	3	3	5	5	62
5	1	1	3	5	4	5	5	2	3	3	2	5	2	5	5	56
4	4	3	2	3	1	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	37
5	4	4	1	5	3	5	3	5	3	3	5	5	2	4	1	58
4	3	3	1	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	37
3	3	3	3	3	3	5	2	5	5	3	4	5	5	4	2	58
4	1	3	3	3	3	4	2	5	3	5	3	5	5	2	3	54
5	3	3	3	5	3	5	3	2	3	2	1	1	4	2	2	47
4	1	4	2	1	4	5	1	3	3	4	2	5	3	5	3	50
4	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	1	31
3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	5	2	5	5	53
5	2	1	1	3	1	5	2	2	3	4	5	4	2	5	3	48
5	1	4	3	3	5	3	1	3	3	5	5	5	3	2	3	54
5	3	5	3	3	5	5	2	5	4	5	5	5	1	3	3	62
2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	1	4	1	1	1	3	32
4	2	3	1	2	4	5	2	5	3	5	3	3	3	4	3	52
3	1	1	3	2	5	1	1	2	3	2	1	5	2	2	3	37
4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	2	3	1	3	3	52
4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	4	2	5	2	5	4	61
5	5	4	2	5	4	3	3	5	3	5	3	1	2	3	2	55

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

5	5	2	3	3	2	5	2	1	4	5	1	3	3	3	5	52
1	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	4	34
5	3	5	3	3	5	5	2	3	2	3	3	3	5	3	5	58
2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	4	5	40
4	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	5	35
3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	5	2	5	2	50
5	2	1	1	3	1	5	2	2	3	4	5	4	2	5	5	50
5	1	4	3	3	5	3	1	3	3	5	5	5	3	2	5	56
5	3	5	3	3	5	5	2	5	4	5	5	5	1	3	2	61
2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	1	4	1	1	1	3	32
4	2	3	1	2	4	5	2	5	3	5	3	3	3	4	1	50
3	4	2	1	1	4	1	4	3	1	1	3	3	1	1	4	37
3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	3	3	5	53
3	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	1	2	45
2	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	2	3	2	3	53
3	4	1	4	2	1	4	5	1	4	4	5	3	4	1	1	47
1	4	3	2	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	4	4	38
2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	5	5	45
3	5	2	1	1	3	1	5	2	1	1	5	1	1	5	4	41
3	5	1	4	3	3	5	3	1	5	1	5	1	4	5	2	51
3	5	3	5	3	3	5	5	2	4	1	5	1	5	4	2	56
3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	5	38
3	4	2	3	1	2	4	5	2	4	2	4	2	3	1	3	45
3	3	1	1	3	2	5	1	1	5	1	5	1	1	2	5	40
3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	57
3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	5	67
3	5	5	4	2	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	63

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

4	5	5	2	3	3	2	5	2	5	5	2	2	2	5	2	54
1	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	4	2	31
3	5	3	5	3	3	5	5	2	4	1	5	5	5	5	3	62
3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	5	1	36
3	4	2	3	1	2	4	5	2	4	2	4	2	5	3	1	47
4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	4	1	3	3	63
5	5	4	2	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	2	63
4	2	3	5	4	1	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	63
2	3	3	3	5	4	2	4	3	5	3	3	5	4	4	4	57

TABULASI DATA *PERSONAL ENGANGEMENT*

TABULASI DATA PERSONAL ENGANGEMENT																		
Y1	**Y2**	**Y3**	**Y4**	**Y5**	**Y6**	**Y7**	**Y8**	**Y9**	**Y10**	**Y11**	**Y12**	**Y13**	**Y14**	**Y15**	**Y16**	**Y17**	**Y18**	**TOTAL**
1	4	1	4	1	5	1	3	3	2	3	3	1	5	1	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	5	1	5	1	3	3	3	58
4	4	2	3	2	2	2	5	1	3	3	4	3	2	2	1	4	3	50
3	4	2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	2	3	4	57
4	3	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	52
1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	1	5	43
2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	5	3	2	50
1	2	1	4	1	4	1	5	1	3	3	2	3	3	1	3	1	5	44
4	3	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	52
4	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	1	2	1	5	2	3	58
1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	1	5	43
4	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	3	1	5	2	4	3	4	50

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2	3	2	2	2	5	1	3	3	4	3	2	1	4	1	4	3	3	48
5	3	5	2	2	3	1	5	2	4	3	4	3	2	5	3	5	5	62
1	4	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	2	5	3	5	5	1	67
5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	72
5	3	5	2	2	3	1	5	2	4	3	4	3	2	5	3	5	5	62
3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	2	5	1	3	3	3	43
4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	5	3	5	3	1	59
1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	1	5	43
2	4	2	4	3	4	1	5	1	3	2	4	1	4	2	4	2	3	51
2	3	2	2	2	5	1	3	3	4	3	2	1	4	1	4	3	3	48
5	3	5	2	2	3	1	5	2	4	3	4	3	2	5	3	5	5	62
5	3	4	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	69
3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	2	5	3	5	5	2	52
1	2	1	4	1	4	1	5	1	3	3	2	3	3	1	3	1	5	44
2	4	3	4	1	5	1	3	2	4	1	4	2	4	2	4	3	2	51
3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	50
4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	5	3	4	4	4	4	4	65
4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	1	5	1	2	2	3	64
5	3	4	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	69
4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	5	3	4	4	61
2	3	2	2	2	5	1	3	3	4	3	2	1	4	1	4	3	3	48
3	3	3	3	3	2	1	5	5	2	2	4	2	2	3	1	3	5	52
3	3	3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	3	1	3	5	48
3	4	5	4	3	3	2	5	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	63
3	4	2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	2	3	4	57
5	2	2	3	1	5	2	4	3	4	3	2	2	4	2	3	3	1	51
2	4	3	4	1	5	2	3	2	4	1	4	2	4	2	4	3	2	52

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	4	40
2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	57
2	4	3	4	1	5	1	3	2	4	1	4	2	4	2	4	3	2	51
3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	5	2	4	2	4	3	2	57
5	5	1	4	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	1	4	5	5	71
3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	41
4	4	2	3	2	2	2	5	1	3	3	4	3	2	2	1	4	3	50
3	3	3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	3	1	3	5	48
4	4	4	4	1	4	1	4	3	5	3	4	1	4	1	4	3	2	56
4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	5	3	4	4	4	4	4	65
4	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	1	2	1	5	2	3	58
2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	57
1	4	1	4	1	5	1	3	3	2	3	3	1	5	1	3	3	3	47
3	4	5	4	3	3	2	5	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	63
1	3	5	4	2	4	1	2	1	5	2	4	1	4	5	2	1	2	49
1	4	1	4	1	5	1	3	3	2	3	3	1	5	1	3	3	3	47
3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	2	5	3	5	5	3	53
3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	2	5	3	5	5	3	53
5	5	1	4	3	5	2	5	3	5	5	4	2	3	1	2	2	2	59
1	4	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	2	5	3	5	5	1	67
3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	41
3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	2	5	3	5	5	3	53
4	3	3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	1	5	1	3	2	3	49
3	4	2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	2	3	4	57
4	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	3	1	5	2	4	3	4	50
2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	57
2	4	2	4	3	4	1	5	1	3	2	4	1	4	2	4	2	3	51

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	3	4	3	2	4	49
3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	50
3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	50
5	4	3	3	2	5	3	5	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	54
3	3	3	2	3	5	5	2	2	4	2	2	2	5	3	5	5	3	59
2	3	4	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	3	4	3	2	4	49
4	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	3	1	5	2	4	3	4	50
3	2	1	2	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	3	50
4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	61
5	5	5	5	3	5	1	5	1	3	3	5	4	5	5	5	5	5	75
5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	72
2	4	3	3	2	5	2	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	57
2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	4	40
1	4	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	2	5	3	5	5	1	67
3	3	3	3	3	2	1	5	1	2	2	4	2	2	3	1	3	5	48
2	4	2	4	3	4	1	5	1	3	2	4	1	4	2	4	2	3	51
5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	72
5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	72
5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	72
4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	5	3	3	4	4	61

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. **Hasil Uji Realibilitas *Meanigful Work***

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.850	0.851	16

2. **Hasil Uji Reabiltas *Personal Engangement***

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.886	0.890	18

3. **Hasil Uji Deskrpsi *Statistic Meaningful Work* Dan *Personal Engangement***

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X (*Meaningful Work*)	86	31.00	67.00	48.80	10.20
Y (*Personal Engagemnt*)	86	40.00	75.00	54.92	8.67
Valid N (listwise)	86				

4. **Hasil Kategori Data *Meaningful Work***

KATEGORI_MEANINGFUL WORK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	22	25.6	25.6	25.6
	SEDANG	49	57.0	57.0	82.6
	TINGGI	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

5. **Hasil Kategori Data *Personal Engangement***

KATEGORI_PERSONAL ENGANGEMENT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	10	11.6	11.6	11.6
	SEDANG	61	70.9	70.9	82.6
	TINGGI	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

6. **Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.59059316
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.039
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188[cd]

7. **Hasil Uji Hipotesis**

Correlations

		X	Y
Meaningful Work (X)	Pearson Correlation	1	.939**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Personal Engagement (Y)	Pearson Correlation	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

8. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	2751.366	30	91.712	1.393	.042
		Linearity	100.494	1	100.494	1.526	.022
		Deviation from Linearity	2650.871	29	91.409	1.388	.246
	Within Groups		3621.983	55	65.854		
	Total		6373.349	85			

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT IZIN PENELITIAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: http://fdakwah.uinkhas.ac.id/

Nomor : B.1923 /Un.22/6.a/PP.00.9/ 5 /2024 08 Mei 2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Ketua PYI Cabang Jember

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Faiq Qotul Qomariah
NIM : D20195070
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Psikologi Islam
Semester : X (sepuluh)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Antara Meaningful Work Dengan Personal Engagement Pada Relawan Persada Yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember "

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Muhibbin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

SURAT KETERANGAN

NO : 031/PYI-JBR/XII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vina Amaliatul Hasanah
Jabatan : Ketua PYI Cabang Jember
Alamat : Jln. Sri Tanjung Kaliwining Wirolegi Sumbersari Jember

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Faiq Qotul Qomariah
NIM : D20195070
Fakultas/Prodi : Dakwah/Psikologi Islam
Semester : X (Sepuluh)

Adalah mahasiswa Universitas Kyai Haji Achmad Shiddiq Jember yang telah melaksanakan penelitian pada 8 Mei 2024 sampai dengan 22 Mei 2024 di Persada Yatim Indonesia (PYI) Cabang Jember.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 22 Mei 2024
Hormat kami,

Vina Amaliatul Hasanah
Ketua Cabang Jember

Kuisioner Skala *Meaningful Work*

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Tahun Bergabung :

Petunjuk Pengisian :

1. Identitas dan jawaban anda akan direkam dan dijaga kerahasiannya.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
3. Tidak ada pernyatan yang bernilai benar atau salah.
4. Pilihlah jawaban yang mendekati apa yang anda rasakan.
5. Beri tanda (centang) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.
6. Jawaban terdiri atas :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

RR : Ragu-Ragu

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyatan	SS	S	KS	RR	STS
1.	Di PYI saya menemukan karir yang sesuai dengan apa yang di harapkan.					
2.	Pekerjaan yang melelahkan adalah kegiatan yang tidak sesuai dengan harapan saya.					
3.	Pekerjaan di PYI memberi arti dalam hidup saya.					
4.	Pekerjaan di PYI sangat membosankan					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

5.	Terjun dalam kegiatan di PYI membuat saya faham bahwa semua yang dilakukan itu terasa penting.					
6.	Saya tidak memahami kegiatan di PYI, jadi itu tidak penting.					
7.	Selama gabung di PYI, saya merasa bertumbuh dan berkembang.					
8.	Pekerjaan di PYI membosankan, namun saya merasa lebih percaya diri.					
9.	Pekerjaan di PYI menyadarkan saya akan kepedulian itu penting.					
10.	Pekerjaan di PYI tidak membawa pengaruh terhadap diri saya.					
11.	Sejauh ini pekerjaan di PYI membantu untuk lebih memhami karakter saya.					
12.	Selama saya mengikuti kegiatan di PYI tidak mengalami peningkatan karakter.					
13.	Perubahan positif saya dapatkan selama mengikuti kegiatan aktif di PYI.					
14.	Saya tidak merasakan perubahan positif dalam hidup saya saat sedang bekerja.					
15.	Kegiatan yang saya kerjakan memiliki tujuan mulia.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

16 .	Saya melakukan kegiatan di PYI hanya untuk kepentingan pribadi dan tidak ada tujuan sama sekali.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KUISIONER SKALA *PERSONAL ENGANGEMENT*

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Tahun Bergabung :

Petunjuk Pengisian :

1. Identitas dan jawaban anda akan direkam dan dijaga kerahasiannya.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
3. Tidak ada pernyatan yang bernilai benar atau salah.
4. Pilihlah jawaban yang mendekati apa yang anda rasakan.
5. Beri tanda (centang) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.
6. Jawaban terdiri atas :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

RR : Ragu-Ragu

STS : Sangat Tidak Setuju

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

No.	Pernyataan	SS	S	KS	RR	STS
1.	Saya terkesan fokus terhadap pekerjaan yang sedang di lakukan.					
2.	Saya sering memikirkan banyak hal pada saat melakukan pekerjaan sehingga tidak berjalan dengan lancar.					

3.	Pada saat melakukan pekerjaan saya dapat berkolaborasi dengan anggota lain untuk mendiskusikan program-program di PYI.					
4.	Ketika melakukan pekerjaan saya sering muncul rasa cemas, bahkan takut.					
5.	Saya mampu menyediakan waktu khusus untuk melakukan pekerjaan di PYI.					
6.	Saat berkegiatan di PYI, saya memilih kegiatan yang tidak melelahkan saja.					
7.	Pekerjaan di PYI begitu mulia, sehingga penting dalam hidup saya.					
8.	Keseluruhan pekerjaan di PYI tidak penting, sehingga saya malas untu melakukannya.					
9.	Pekerjaan yang sedang saya lakukan bermanfaat untuk perjalanan hidup					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	orang lain.					
10.	Pekerjaan di PYI tidak ada manfaatnya sama sekali, sehingga saya malas bekerja.					
11.	Saya merasa aman untuk mengambil sebuah risiko di tempat kerja.					
12.	Jika saya membuat kesalahan ditempat kerja, banyak yang menentang atau menyudutkan saya.					
13.	Saya yakin dengan kemampuan yang dimiliki mampu mengatasi masalah yang muncul ditempat kerja.					
14.	Saya takut untuk mengungkapkan pendapat saya ditempat kerja.					
15.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menampilkan emosi yang tepat di tempat kerja.					
16.	Saya suka kesal ketika pekerjaan dalam pekerjaan saya tidak direspon dengan baik oleh orang					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	lain.					
17.	Saya yakin bahwa saya dapat menangani tuntutan fisik di tempat kerja.					
18.	Saya tidak sanggup dalam pekerjaan ini, karna pekerjaan ini membuat fisik saya terganggu.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS

A. Biodata Diri

Nama	: Faiq Qotul Qomariah
NIM	: D20195070
Tempat / Tanggal Lahir	: Jember / 15 Agustus 2000
Fakultas	: Dakwah
Alamat	: Jln. Karmina Balung Kidul, RT.002 Rw.003, Kecamatan Balung Kabupaten Jember
No. Telepon	: 082264716360
Alamat Email	: faiqqomariah@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. 2005-2007 : TK Sunan Ampel
2. 2007-2013 : SDN Balung Kidul 02
3. 2013-1026 : MTS Zainul Hasan Balung
4. 2016-2019 : Madrasah Aliyah Wahid Hasyim Balung
5. 2019-2024 : Universitas Islam Negeri KH. Acmad Sidiq Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R