

Bunga Rampai

Dr. Zuhdiyah, M.Ag., Dkk

Integrasi Psikologi Islam



Dr. Zuhdiyah, M.Ag., Dkk

Bunga Rampai

Integrasi Psikologi Islam

UIN Raden Fatah Press

Jl. Prof.K.H. Zainal Abidin Fikri No. 01 KM. 3,5
Palembang Sumatera Selatan 30126
Telp. 0711 5556959
E-mail: rafahpress2016@gmail.com

ISBN 978-623-250-368-7 (PDF)



9 786232 503687



Bunga Rampai: Integrasi Psikologi Islam

**Dr. Zuhdiyah, M.Ag., Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si.,
Sarah Afifah, M.A., Iredho Fani Reza, MA.Si.,
Dr. Ema Yudiani, M.Si., Psikolog.,
Kiki Cahaya Setiawan, M.Si., Winbaktianur, M.A.,
Widia Sri Ardias, M.Psi., Psikolog., Muhammad Alhaifz,
Dr. Abu Mansur, M.Pd.I., Dr. Muhammad Uyun, M.Si.,
Dr. Tahrir, M.Si., Ila Nurlaila Hidayat, M.Psi., Psikolog.**

Editor

**Iredho Fani Reza, MA.Si,
Kiki Cahaya Setiawan, M.Si,
Eko Oktapiya Hadinata, MA.Si**



**Dilarang memperbanyak, mencetak, menerbitkan
sebagian maupun seluruh buku ini tanpa izin tertulis dari penulis**

**Ketentuan Pidana
Kutipan Pasal 72 Undang-undang Republik Indonesia
Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta**

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah).
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau hak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

Bunga Rampai: Integrasi Psikologi Islam

Penulis : Dr. Zuhdiyah, M.Ag., dkk
Editor : Iredho Fani Reza, MA.Si.
Kiki Cahaya Setiawan, M.Si.
Eko Oktapiya Hadinata, MA.Si
Layout : Nyimas Amrina Rosyada
Desain Cover : Ismoko

Diterbitkan Oleh:
UIN Raden Fatah Press
Anggota IKAPI (No. Anggota 004/SMS/2003)

Dicetakoleh:
CV. Amanah
Jl. Mayor Mahidin No. 142
Telp/Fax : 366 625
Palembang – Indonesia 30126
E-mail :noerfikri@gmail.com

Cetakan I : Februari 2023
16,25 x 25 cm
vi, 205 hlm

Hak Cipta dilindungi undang-undang pada penulis
All right reserved

E-ISBN : 978-623-250-368-7 (PDF)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Atas segala rahmat, nikmat dan karunia yang telah diberikan, juga atas terbitnya buku ini yang berjudul “Bunga Rampai : Integrasi Psikologi Islam ” yang ada di hadapan para pembaca saat ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Kepada keluarga beliau, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Buku ini adalah kumpulan tulisan dari beberapa narasumber kegiatan forum diskusi dosen yang juga tindak lanjut dari kerjasama yang sudah terjalin sebelumnya antara Fakultas Psikologi Uin Raden Fatah Palembang dengan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, UIR Riau, UIN Sunan Gunung Djati Bandung dan Fakultas Ushuluddin UIN Imam Bonjol Padang.

Ada 4 (empat) bagian yang dibahas di dalam buku ini terdiri dari 12 (dua belas) judul terkait integrasi psikologi islam, yaitu psikologi islam : kajian tematik pada jurnal terindeks scopus, psikologi islam: siapa? mengapa? bagaimana?, teori –teori psikologi sosial dalam perspektif psikologi islam: sebuah tinjauan literatur, tantangan sarjana psikologi islam di era society 5.0 dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui komitmen organisasional sebagai mediator, gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen di fakultas ushuluddin dan pemikiran islam universitas islam negeri raden fatah palembang, pentingkah dukungan keluarga bagi wanita wirausaha?, rahasia mengikat hati konsumen: pebisnis harus tahu!, kontribusi iklim sekolah terhadap kualitas proses pembelajaran pendidikan agama islam pada sekolah-sekolah dasar negeri di palembang, implementasi psikologi dalam pendidikan islam : perspektif psikologi islam, uji analisis alat ukur penelitian khusyuk: makna khusyuk dalam pendekatan semantik dan tematik, pentingnya literatur ilmiah bagi mahasiswa: membangun motivasi intrinsik membaca melalui program pelatihan.

Di sini, para pembaca tidak sekedar mendapatkan jawaban atas setiap masalah yang terjadi pada saat tertentu namun juga menemukan sebuah perspektif tersendiri dari pemikiran penulis, semoga buku ini dapat menjadi inspirasi bagi pembaca, pemerhati psikologi islam serta

mesyarakat. Kami berharap hasil luaran kumpulan hasil penelitian ini akan bermanfaat serta memberikan kemuliaan terutama dalam rangka peningkatan keilmuan Psikologi Islam di masa yang akan datang.

Palembang 31 Oktober 2022
Dekan

Dr. Zuhdiyah, M. Ag

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Psikologi Islam : Kajian Tematik pada Jurnal Terindeks Scopus.....	1
Dr. Zuhdiyah, M.Ag.	
Psikologi Islam : Siapa? Mengapa? Bagaimana?	15
Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si.	
Teori -Teori Psikologi Sosial dalam Perspektif Psikologi Islam: Sebuah Tinjauan Literatur	21
Sarah Afifah, M.A.	
Tantangan Sarjana Psikologi Islam di Era Society 5.0 dalam Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja	33
Iredho Fani Reza, MA.Si.	
Pengaruh Iklim Psikologis dan Spiritualitas Kerja terhadap <i>Work Engagement</i> Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Mediator (Studi pada Karyawan PT. Bukit Asam Tbk).....	42
Dr. Ema Yudiani, M.Si.,Psikolog.	
Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.....	87
Kiki Cahaya Setiawan, M.Si.	
Pentingkah Dukungan Keluarga bagi Wanita Wirausaha?	106
Winbaktianur, M.A.	
Rahasia Mengikat Hati Konsumen: Pebisnis Harus Tahu!	118
Widia Sri Ardias, M.Psi.,Psikolog, dan Muhammad Al Hafiz	

Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Kualitas Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Palembang	132
Dr. Abu Mansur, M.Pd.I.	
Implementasi Psikologi dalam Pendidikan Islam: Perspektif Psikologi Islam.....	159
Dr. Muhammad Uyun, M.Si.	
Uji Analisis Alat Ukur Penelitian Khusyuk: Makna Khusyuk dalam Pendekatan Semantik dan Tematik.....	166
Dr. Tahrir, M.Si.	
Pentingnya Literatur Ilmiah bagi Mahasiswa: Membangun Motivasi Intrinsik Membaca melalui Program Pelatihan.....	190
Ila Nurlaila Hidayat, M.Psi.,Psikolog	

Psikologi Islam : Kajian Tematik pada Jurnal Terindeks Scopus

Dr. Zuhdiyah, M.Ag.

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email : Dr.Zuhdiyah, M.Ag_uin@radenfatah.ac.id

I. Pendahuluan

Psikologi Islam adalah topik yang selalu hangat dan menarik untuk dibahas baik dalam atikel mau pun diskusi ilmiah di belahan dunia. (Al-Karam, 2018; Pavlova et al., 2020; Rothman & Coyle, 2018). 30-31 Mei 1997 di Shah Alam Selangor diadakan seminar tentang pengetahuan dan Islamisasi, dan rekomendasi dari seminar adalah perlunya momen bagi para psikolog untuk melakukan upaya serius dalam rangka menurunkan kerangka psikologi Islama dan memahami manusia dari perspektif al-qu'an dan sunnah (Haque & Alam, 1997). 15-17 Agustus 2007, juga diselenggarakan seminar internasional Psikologi Islam di Universitas Islam Internasional Malaysia (IIUM) membahas tema manusia dari perspektif Islam (Haque, 1998). 7-9 Desember 2004 diselenggarakan seminar internasional di Universitas Kebangsaan Malaysia (UKM) membahas topik pemikiran Islam yang salah satu temanya adalah psikologi Islam (Haron, 2005).

Sejauh ini studi tentang psikologi Islam cenderung pada tiga hal. Pertama studi yang melihat psikologi Islam pada kerangka teoritis Islam yakni memahami bagaimana konsep manusia dalam Islam (Al-Karam, 2018; Skinner, 2019). Kedua, studi membahas tentang penerapan konsep-konsep utama psikologi Islam dalam praktek konseling Islam (Afrinaldi et al., 2015; Othman & Mohamad, 2019; Rothman, 2021). Ketiga, studi yang melihat bagaimana prospek psikologi Islam ke depan (Pavlova et al., 2019; Zulkarnain, 2019) Ketiga kecenderungan studi tentang psikologi Islam tersebut masih pada tataran konsep dan teoritis, meskipun kajian psikologi Islam itu sudah dimulai pada akhir tahun 1960-an. Untuk itu, studi ini akan melihat secara detil apa saja tema yang muncul pada pada artikel-artikel yang sudah terpublish dalam jurnal.

Tujuan tulisan ini melengkapi kekurangan studi-studi terdahulu yang tidak memetakan topik kajian psikologi Islam pada artikel ilmiah di jurnal terindeks scopus. Secara khusus tulisan ini menunjukkan bahwa tema-tema psikologi Islam yang muncul pada artikel ilmiah jurnal terindeks scopus adalah pentingnya psikologi Islam, sumber psikologi islam, kritik terhadap psikologi barat, dan Langkah pengembangan psikologi islam. Selain itu, Implikasi penelitian ini memberikan perspektif yang lebih jelas bahwa sudah saatnya para psikolog muslim, peminat, pemerhati, akademisi muslim tidak hanya memiliki kesadaran akan pentingnya menggali psikologi dalam perspektif Islam, namun lebih jauh dari itu bagaimana dapat memperdalam ilmu keislaman dan ilmu psikologi sehingga dapat mengintegrasikan kedua disiplin itu dengan baik.

II. Metode

Penelitian ini menggunakan desain interpretative thematic analysis (Braun et al., 2019; Braun & Clarke, 2006; Kiger & Varpio, 2020) Desain tersebut digunakan ketika peneliti ingin memahami fenomena atau gejala dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji dengan harapan dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena tersebut. Metode ini memberdayakan peneliti untuk menumbuhkan apresiasi yang lebih dalam kepada anggota kelompok atau situasi dalam kelompok. tema muncul dari data yang dikumpulkan dan tidak dipaksakan atau ditentukan sebelumnya oleh peneliti (Guest et al., 2014)

Penelitian ini didukung oleh artikel dengan kriteria yang peneliti tetapkan yakni: 1) artikel membahas masalah Psikologi Islam; (2) artikel terbit dalam rentang 3 tahun (2019-2021); (3) artikel publish pada jurnal psikologi; (4) artikel dipublish pada jurnal terindeks scopus. Alasan peneliti memilih artikel yang terindeks scopus karena jurnal yang terbit scopus adalah jurnal internasional yang bereputasi, dan memiliki hasil penelitian dunia secara komprehensif baik dibidang sains, teknologi, kedokteran, ilmu sosial, serta seni da humaniora(Elsevier B.V., 2020; Singh et al., 2021; Swoger, 2013)

Prosedur Penelitian

Secara sederhana, prosedur studi tematik dalam penelitian ini meliputi: “menghasilkan inisial” kode → mencari tema → meninjau tema → mendefinisikan dan memberi nama tema → menghasilkan laporan” (Braun et al., 2019; Braun & Clarke, 2006; Forbes, 2022; Nowell et al., 2017) untuk membantu dalam memetakan tema, peneliti membuat panduan yang bersifat umum terkait psikologi islam sebagaimana pada table 1 berikut ini:

Tabel 1

Bentuk	Pertanyaan
Bahan yang ingin digali	1. Tema yang terdapat dalam artikel
	2. abstrak artikel
	3. Pendahuluan artikel
	4. Temua artikel
	5. Simpulan artikel

Pada table 1 di atas, ada 5 hal yang ingin peneliti dapatkan dalam artikel yakni tema, abstrak, pendahuluan, bahasan, dan simpulan artikel.

Langkah kedua adalah pengkodean data. Pada langkah ini, peneliti mengkodekan data secara manual dengan menangani konsep, kata kunci, dan refleksi. Coding adalah proses yang tepat di mana peneliti akan mengubah analisis seperti yang digaungkan oleh data dan ketika ide-ide muncul. Kode menjadi landasan bagi tema-tema yang akan digunakan oleh peneliti.

Langkah ketiga adalah validasi kode. Tujuan dari langkah ini adalah untuk memastikan integritas dari kode untuk menghindari salah tafsir dan bias peneliti. Oleh karena itu, seharusnya dikembangkan dan ditinjau oleh lebih dari satu validator—pemeriksaan ulang kode oleh membaca dan membaca ulang data, untuk reliabilitas dan validitas.

Langkah keempat adalah identifikasi tema. Peneliti mengidentifikasi tema dan subtema yang muncul dari data yang dikodekan. Peneliti harus dapat mendefinisikan setiap tema dengan cukup sehingga jelas bagi orang lain apa temanya.

Langkah terakhir adalah konsolidasi informasi. Sebagai peneliti, penulis memfinalisasi nama dari setiap tema, tulis deskripsinya dan ilustrasikan dengan beberapa kutipan untuk memberikan makna.

Finding

Hasil penelitian menunjukkan artikel dengan tema psikologi Islam yang publish dalam rentang 2019-2021 sebagaimana yang peneliti dapatkan melalui pencarian mendelay ada sebanyak 70 artikel. Namun setelah peneliti amati, kebanyakan artikel tersebut adalah berupa buku, proceeding, artikel yang publish bukan pada jurnal psikologi, dan artikel-artikel yang publish pada jurnal sinta, dan jurnal lainnya yang tidak terindeks scopus. Peneliti mendapati 3 artikel sesuai kriteria, sebagaimana tampak pada table 2 berikut ini:

Tabel 2
 Artikel Psikologi Islam yang Terbit pada Jurnal Terindeks Scopus
 Rentang 2019-2021

Judul	Pengarang	Jurnal	Tahun terbit	Ranking Jurnal
Traditions, Paradigms and Basic Concepts in Islamic Psychology	Rasjid Skinner Institute of Clinical Psychology, University of Karachi, Karachi, Pakistan	J Relig Health (2019) 58:1087–1094	2019	Q1 SJR 0,74
Indigenizing an Islamic psychology.	Nausheen Pasha Zaidi, University of Houston, Downtown	Psychology of Religion and Spirituality April 2019	2019	Q1 SJR 0.91
Islamic psychology: Emergence and current challenges	Naved Jamia Islamia—A Central University, Rasjid Skinner University of Karachi, Pakistan	Iqbal Millia Psychology of Religion 2021, Vol. 43(1) 65–77	2021	Q1 SJR 0,34

Tabel 2 memberikan gambaran tentang karakteristik artikel, baik judul, terbitan, tahun terbit dan terdapat dalam daftar rink jurnal terindeks scopus. 2 artikel terbitan tahun 2019 dan 1 artikel terbitan

taahun 2021. Keempat artikel adalah pada peringkat Q1, SJR nol koma ada 2 dan SJR 1 ada 1. Ketiga artikel terbit pada jurnal, (1) religion health; (2) Psychology of Religion and Spirituality; (3) Archive for The Psychology of Religion.

Deskripsi Bahasan Dalam Artikel Psikologi Islam

Dari hasil bacaan terhadap 3 artikel psikologi Islam, peneliti melihat topik yang dikaji dalam artikel adalah Sejarah Psikologi Islam, Pengertian Psikologi Islam, Kritik Terhadap psikologi Barat, dan Langkah Pengembangan Psikologi Islam, sebagaimana terdapat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Tema Psikologi Islam Yang Dibahas

Tema	Konten
Pentingnya Psikologi Islam	Kesadaran Psikolog Muslim
Sumber Psikologi Islam	Al-Qur'an, Hadits,
Kritik terhadap Psikologi Barat	Menafikan unsur spiritualitas
Langkah Pengembangan Psikologi Islam	Tiga Pendekatan

Pentingnya Psikologi Islam

Dari hasil bacaan dalam artikel, tampak kalau penulis artikel dalam membahas Psikologi Islam menekankan pada pentingnya psikologi Islam. Yakni berupa kesadaran sebagai seorang psikolog Muslim sebagaimana tampak dalam tulisan berikut ini:

Secara alami, psikolog Muslim mencari kepuasan pada apa yang telah ditulis dalam psikologi Islam—terutama oleh Malik B Badri (Skinner, 2019)

Tumbuhnya Islamofobia telah menciptakan kebutuhan untuk didengar dan keinginan untuk memiliki kendali dan kepemilikan atas narasi yang disebarluaskan (Pasha-Zaidi, 2021).

Kesadaran yang berkembang bahwa agama memiliki peran penting dalam meningkatkan kesehatan fisik dan mental. (Iqbal & Skinner, 2021)

Ketiga penulis dalam artikel tersebut mengakui bahwa seorang muslim dan yang mengaku muslim memiliki kesadaran pentingnya memahami dan mengembangkan psikologi dari sudut pandang Islam. Bahkan lebih jauh, Iqbal mengungkapkan bahwa tumbuhnya kesadaran

di kalangan muslim pada awal Gerakan psikologi Islam yakni dimulai akhir 1970-an sebagaimana pernyataan berikut ini:

Selama akhir 1970-an, tumbuh kesadaran di kalangan psikolog Muslim (Badri, 1979; Najati, 1979) tentang pentingnya memahami dan mengembangkan psikologi dari sudut pandang Islam. Sejak itu, publikasi dan debat berkembang dalam bentuk gerakan (Badri, 2016). Gerakan ini dikenal dengan istilah Psikologi Islam atau Perspektif Islam psikologi atau Islam dan psikologi, yang berupaya menjadikan psikologi relevan secara spiritual.(Iqbal & Skinner, 2021)

Sumber Psikologi Islam

Dari hasil bacaan pada artikel, tampak kalau ketiga peneliti dalam artikelnya mengemukakan bahwa al-Qur'an menjadi sumber utama dalam mengembangkan psikologi Islam, sebagaimana kutipan berikut ini:

Membangun sebuah "psikologi" hanya dengan mengacu pada Al-Qur'an.... Al-Qur'an berbicara secara khusus tentang sifat manusia dan bagian-bagian komponen diri (qalb, aql, nafs, ruh, fitrah) (Skinner, 2019)

Psikologi Islam adalah salah satu perspektif berbasis agama, psikologi Islam harus mengambil, sebagai titik awal, keyakinan pada keberadaan Allah, hakikat spritual manusia, dan ajaran serta hidayah Islam sumber (misalnya Quran, Hadis, dan tulisan-tulisan para pemikir Muslim abad pertengahan)(Iqbal & Skinner, 2021)

Dalam kutipan artikel tersebut jelas dinyatakan bahwa dalam mengembangkan psikologi harus mengembalikannya kepada sumber ajaran Islam yakni al-Qurr'an, hadits, dan tulisan para ulama abad pertengahan. Terlebih dalam al-Qurann banyak sekali ayat-ayat yang membahas manusia dan struktur kepribadian manusia.

Kritik Terhadap Psikologi Barat

Dari hasil bacaan pada artikel, didapatkan juga tulisan peneliti tentang kritik terhadap psikologi barat sebagaimana kutipan berikut ini:

Psikoanalisis kurang lengkap sebagai teori psikologi manusia dibandingkan dengan model Islam tradisional, karena tidak memasukkan pertimbangan spiritualitas(Iqbal & Skinner, 2021)

Perlunya menyaring dari Psikologi Barat yang secara lintas budaya tidak valid atau bertentangan dengan ajaran Islam(Skinner, 2019)

Kedua peneliti meyakini bahwa psikologi barat tidak memperhatikan aspek terdalm pada diri manusia, yakni spiritualitas. Padahal banyak psikolog sekarang memandang spiritualitas dan agama secara positif. Mengingat pentingnya agama/spiritualitas, American Psychological Association (APA) membentuk divisi 36 sebagai “Psikolog tertarik pada isu religius” (PIRI), pada tahun 1976 yang diberi nama “Psikologi agama” pada tahun 1993 (Iqbal & Skinner, 2021) lebih lanjut, Iqbal mengutip pernyataan Susan McDaniel (2016) menekankan bahwa “Psikologi Barat dapat belajar banyak dari psikologi Timur yang seringkali memiliki dasar agama atau spiritual.” Perspektif Islam terhadap psikologi tampaknya melakukan peran itu (Kaplick & Skinner, 2017).(Iqbal & Skinner, 2021)

Langkah Pengembangan Psikologi Islam

Dari hasil bacaan pada artikel, didapatkan juga tulisan peneliti mengenai Langkah yang dapat dilakukan dalam mengembangkan psikologi Islam sebagaimana kutipan berikut ini:

Paradigma interdisipliner multilevel dapat ditingkatkan melalui Islamisasi pengetahuan bersama dengan metode penelitian partisipatif untuk mengembangkan psikologi Islam asli yang mencerminkan realitas sosial dan politik komunitas Muslim kontemporer (Pasha-Zaidi, 2021) ilmu psikologi Barat tidak perlu diremehkan, yang penting bagi seorang muslim adalah ia memiliki pemahaman dasar keislaman, dan itu untuk memungkinkan dia membuat pilihan yang tepat dari pengetahuan itu dan menggunakannya dalam cara yang harmonis.(Skinner, 2019)

Tugas Psikolog Muslim dikutip dari Badri: adalah bekerja dalam konteks empiris, memastikan bahwa ilmu itu digunakan dalam sesuai dengan ajaran Islam, ada tiga Pendekatan dalam megembangkan psikologi islam, yakni : pendekatan Filter Islam, Pendekatan Perbandingan, dan Pendekatan Psikologi Islam. Pendekatan filter Islam sebagaimana dikritik Badri terhadap psikolog muslim yang menerima teori psikologi Barat secara tidak kritis. Pendekatan kedua, yang dikenal sebagai pendekatan perbandingan, membandingkan pendekatan psikologis Barat konsep dengan padanan yang diasumsikan dalam sumber-sumber Islam. Sebagai contoh, beberapa psikolog Muslim mencoba mempelajari diri sendiri, motivasi, kepribadian, terapi perilaku kognitif, dan sebagainya secara terang-terangan. dari sumber-sumber

Islam. Pendekatan ketiga, yaitu pendekatan psikologi Islam sebagaimana dikemukakan oleh Skinner yang menempatkan pemikiran Islam tradisional sebagai pusat dan menyarankan bahwa sumber-sumber Islam perlu untuk menjadi dasar pengembangan psikologi Islam. Dia menggambarkan dua sumber Islam, ayat-ayat Al-Qur'an dan tradisi kenabian (sumber utama), dan karya-karya ulama Muslim awal (sekunder). sumber). Ia tak henti-hentinya mengkampanyekan perkembangan psikologi Islam sebagai paradigma alternatif bagi psikologi (Iqbal & Skinner, 2021).

Pasha menunjukkan bahwa cara yang dapat dilakukan dalam mengembangkan psikologi Islam adalah dengan paradigma interdisipliner. Skinner lebih menyarankan pada peminat psikologi Islam untuk memiliki paham dasar keislaman. Sementara Iqbal & Skinner lebih menyerahkan kepada para pemerhati, peminat dan psikolog muslim untuk memilih kepada tiga pendekatan, apakah pendekatan Filter Islam, Pendekatan Perbandingan, atau apakah Pendekatan Psikologi Islam.

III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengkaji 3 artikel yang publish pada jurnal terindeks scopus Q1 SJR terendah 0,34 yang terbit tahun 2019 sampai 2020. Penelitian ini menunjukkan bahwa kajian psikologi Islam yang meskipun kehadiran psikologi Islam itu sendiri sudah dimulai pada tahun 1960-an dan sudah banyak dibahas oleh para ahli baik kalangan psikolog mau pun agamawan namun ternyata sudah lebih dari setengah abad, bahasan psikologi Islam masih pada tataran konsep dan teoritis. (Al-Karam, 2018; Nashori et al., 2020; Othman, 2015; Rassool, 2021; Sahin, 2013)

Tiga artikel dalam jurnal scopus yang peneliti bahas, mengungkapkan pentingnya psikologi Islam sebagai bentuk kesadaran muslim, terutama psikolog muslim. Psikologi Islam adalah sebuah aliran baru dalam dunia psikologi yang mendasarkan seluruh bangunan teori-teori dan konsep-konsepnya kepada Islam.(Pavlova et al., 2020; Sahin, 2013) Kajian Psikologi Islam secara ilmiah pun telah dilakukan para psikolog muslim, di antaranya adalah Abdul Mun'im Abdul Aziz al-Malighy, Penelitiannya berfokus untuk mengetahui perkembangan perasaan agama pada anak-anak dan remaja dengan menggunakan

metode ilmiah, antara lain: angket, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian itu dibukukan tahun 1955 dengan judul *Tathawwur asy Syu'ur ad-Diniy _inda al-Thifl wal Murahiq* (Dr.Zuhdiyah, M.Ag, 2019). Malik B. Badri, seorang psikolog muslim yang populer dengan buku *Dilemma Psikologi Muslim* menganggap bahwa manusia di samping memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mampu mengatur kehidupan diri dan lingkungan, juga memiliki kehendak untuk mengabdikan pada Tuhan dengan tulus ikhlas dan penuh kemesraan (Badri, 2019) Di Indonesia pun telah banyak yang mulai melakukan kajian psikologi Islam (Nashori et al., 2020; Nunzairina, 2018; Rosyada et al., 2020)

Tiga artikel dalam jurnal scopus yang peneliti bahas mengungkapkan juga mengenai sumber psikologi Islam yaitu bermuara kepada nash yang ada dalam al-Qur'an, al-hadits dan para ulama klasik. Ayat al-Quran mau pun hadits yang mengungkap kepribadian manusia juga dipaparkan oleh peneliti lainnya (Al-Karam, 2018; Othman, 2015; Othman & Mohamad, 2019; Rassool, 2021; Rothman & Coyle, 2018) peneliti juga melihat bahwa Jiwa di dalam Alquran diistilahkan dengan nafs, Ada juga yang mengistilahkan ruh.(Öztürk, 2018; Rohaida Abdul Rahim & Asmadi Ya'kub, 2007; Samad, 2015; Sevinç, 2019) Jasad merupakan aspek biologis, sedang ruh aspek psikis. Sementara nafs merupakan aspek psiko-fisik yang merupakan sinergi antara jasad dan ruh. Jasad tanpa ruh mati, ruh tanpa jasad tidak dapat teraktualisasi (Nashori et al., 2020; Rosyada et al., 2020)

Secara umum, tiga artikel dalam scopus yang peneliti bahas juga melakukan kritik terhadap Psikologi Barat, baik itu mazhab psikoanalisis atau pun behavioristik. Psikologi Barat dilandasi nilai-nilai sosial budaya rasional dan sekuler. Hal ini tampak pada corak Psikologi yang orientasi filsafatnya adalah antroposentris serta hanya mengakui unsur ragawi (organo biologis) kejiwaan (psiko-edukasi), dan lingkungan (sosio-kultural) sebagai penentu utama kepribadian dan perilaku (Kurniawan, 2019; Rothman, 2021; ZA & Masbur, 2016). Menurut peneliti, Psikologi dalam kajian Barat masih sulit untuk ditemukan kebenarannya, selain karena mengagungkan logika dan analisis empiris, juga karena tidak memiliki pedoman kebenaran. Dalam tradisi keilmuan Islam, kajian jiwa manusia justru mendapat perhatian penting. Karena dimensi jiwa dalam Islam lebih tinggi dari sekedar

dimensi fisik. Jiwa sebagai penggerak dari seluruh aktivitas fisik manusia. Dalam Alquran, terdapat beberapa penyebutan kata manusia yang dikaitkan langsung dengan aspek kemanusiaan al-basyar (lihat, QS.al-Kahfi: 110), (lihat, QS. Al-Hujuraat:13). (lihat, QS. Ar-Rahman: 3-4, dzurriyat adam (Lihat, QS. Al-A‘Raf: 31). abdu dan khalifah (lihat, QS. Al-Kafirun: 1-5 dan QS. al-Baqoroh: 30). Komponen al jasad (QS.al-Hijr: 28-29). Komponen al-ruh (19 ayat, diantaranya: QS. al-A‘raf: 172 dan QS. al-Ahzab: 72), komponen al-nafs (279 ayat). nafsu (Q.S. al-A‘rof: 179), alaql (QS. al-Baqoroh: 185)

Langkah pengembangan psikologi Islam yang terdapat dalam tiga artikel yang menjadi bahasan peneliti adalah dengan paradigma interdisipliner, memiliki paham dasar keislaman, melakukan pendekatan Filter Islam, Pendekatan Perbandingan, dan Pendekatan Psikologi Islam. Karam juga menyarankan model konseptual paradigma interdisipliner sebagai metode pengembangan psikologi Islam.(Al-Karam, 2018) untuk melalukam pengembangan psikologi Islam, posisi peneliti sendiri lebih mendukung denga napa yang dikemukakan Djamaluddin Ancok yakni melibatkan banyak pihak yaitu, pertama, penerbitan/publikasi jurnal psikologi islami mulai dari publiaksi loka, nasional dan internasional ; kedua, pertemuan nasional dan internasional guna merembug konsep dan menentukan langkah lanjutan bagi upaya islamisasi psikologi ; ketiga, pengembangan riset ; keempat, mengujicobakan riset dalam praktek yang khusus ; kelima, pendirian lemvaqa yang relevan bagi pengembangan ilmu atau betrupa pusat studi, pusat informasi, pusat kajian; keenam, mengusahakan dan menggolkan msuknya psikologi islam ke dalam kurikulum. (Z Dr.Zuhdiyah, M.Ag, 2016). Keberadaan Prodi Psikologi Islam Fakultas Psikologi erupakan salah satu ikhtiar dalam rangka melakukan pengembangan PSikologi Islam, tentunya erlu memperkuat kurikulum, riset, penerbitan jurnal yang memang benar-benar mendukung pada pengembangan psikologi Islam.

Dengan demikian, penelitian ini menarik karena memperhatikan topik yang dibahas para peneliti. Keseluruhan hasil bacaan yang didapat dan peneliti interpreatsikan, meskipun tidak mungkin menggeneralisasi hasil peneltiain ini kepada artikel-artikel lainnya. Para peneliti dalam artikel yang peneliti jadikan bahan kajian memiliki keyakinan tentang pentingnya psiskologi Islam bagi umat islam. Bahka mereka sudah

mengemukakan langkah bagaimana dapat melakukan pengembangan Psikologi Islam. Akhirnya perlu dicatat bahwa ketiga penelitian dalam penelitian ini memahami pemahaman yang baik tentang psikologi Islam. Studi lebih lanjut perlu dilakukan untuk mendapatkan pemahaman utuh tema-tema lainnya yang menjadi bahasan psikologi Islam.

IV. Kesimpulan

Studi ini menyoroti tema yang terdapat dalam artikel Psikologi Islam yang terdapat pada jurnal terindeks scopus terbitan 2019-2021 adalah, pentingnya psikologi Islam, sumber psikologi Islam, kritik terhadap psikologi barat, dan langkah pengembangan psikologi Islam. Tema pentingnya psikologi Islam berisi tentang kesadaran psikolog muslim akan pentingnya memahami dan mengembangkan psikologi dari sudut pandang Islam. Sumber psikologi Islam berupa kajian mengenai ayat-ayat al-Qur'an dan al-hadits mengenai konsep manusia. Kritik terhadap psikologi Barat karena menafikan unsur spiritualitas berupa ruh dalam artian agama. Langkah pengembangan psikologi Islam adalah dengan menggunakan paradigma interdisipliner, memiliki paham dasar keislaman, melakukan pendekatan Filter Islam, Pendekatan Perbandingan, dan Pendekatan Psikologi Islam.

Sementara itu, studi ini menghadirkan beberapa keterbatasan di dalam proses pelaksanaannya. (1) artikel terbatas pada terbitan tahun 2019-2021; (2) jurnal terbatas pada 3 jurnal terindeks scopus; Keterbatasan-keterbatasan tersebut menjadi rekomendasi peneliti ke depannya untuk memperbanyak jumlah artikel dan masa tahun terbit supaya kesimpulan yang diperoleh lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrinaldi, A., Amir, R., & Arif, M. (2015). Psycho Religious Theraphy Through Prayers and Dzikir in Islamic Psychology Perpective. *Scientific Journal of PPI - UKM*.
- Al-Karam, C. Y. (2018). Islamic psychology: Towards a 21st Century Definition and Conceptual Framework. *Journal of Islamic Ethics*. <https://doi.org/10.1163/24685542-12340020>
- Badri, M. (2019). Dilema Psikologi Islam. *Resume*.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*.

<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2019). Thematic analysis. In *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences*. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4_103
- Elsevier B.V. (2020). Scopus preview - Scopus - Welcome to Scopus. In *Scopus Preview*.
- Forbes, M. (2022). Thematic analysis: A practical guide. *Evaluation Journal of Australasia*. <https://doi.org/10.1177/1035719x211058251>
- Guest, G., MacQueen, K., & Namey, E. (2014). Applied Thematic Analysis. In *Applied Thematic Analysis*. <https://doi.org/10.4135/9781483384436>
- Haque, A. (1998). International Seminar on Counseling and Psychotherapy. *American Journal of Islam and Society*. <https://doi.org/10.35632/ajis.v15i1.2209>
- Haque, A., & Alam, S. (1997). National Seminar on Knowledge and the Issue of Islamization. In *92J INTELLECTUAL DISCOURSE*.
- Haron, M. (2005). International Seminar on Islamic Thought. *American Journal of Islam and Society*. <https://doi.org/10.35632/ajis.v22i2.1723>
- Iqbal, N., & Skinner, R. (2021). Islamic psychology: Emergence and current challenges. *Archive for the Psychology of Religion*. <https://doi.org/10.1177/0084672420983496>
- Kiger, M. E., & Varpio, L. (2020). Thematic analysis of qualitative data: AMEE Guide No. 131. *Medical Teacher*. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1755030>
- Kurniawan, W. (2019). Source of Crime in Islamic Psychological Perspective. *MAWA'IZH: JURNAL DAKWAH DAN PENGEMBANGAN SOSIAL KEMANUSIAAN*. <https://doi.org/10.32923/maw.v10i2.876>
- Nashori, H. F., Diana, R. R., & Hidayat, B. (2020). The trends in islamic psychology in Indonesia. In *Research in the Social Scientific Study of Religion*. https://doi.org/10.1163/9789004416987_010
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*.

<https://doi.org/10.1177/1609406917733847>

- Nunzairina, N. (2018). Sejarah Pemikiran Psikologi Islam Zakiah Daradjat. *JUSPI (Jurnal Sejarah Peradaban Islam)*. <https://doi.org/10.30829/j.v2i1.1793>
- Othman, N. (2015). A Preface to the Islamic Personality Psychology. *International Journal of Psychological Studies*. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n1p20>
- Othman, N., & Mohamad, K. 'Azmi. (2019). Applying the Main Concepts of Islamic Psychology to Islamic Counseling. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i5/5878>
- Öztürk. (2018). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. In *Sereal Untuk*.
- Pasha-Zaidi, N. (2021). Indigenizing an Islamic psychology. *Psychology of Religion and Spirituality*. <https://doi.org/10.1037/rel0000265>
- Pavlova, O. S., Algushaeva, V. R., Verchenova, E. A., Khaybullin, I. N., & Erofeev, V. A. (2020). «Islamic psychology: from theory and research to practice». The experience of participating in the international educational program in Indonesia. *Minbar. Islamic Studies*. <https://doi.org/10.31162/2618-9569-2020-13-2-476-498>
- Pavlova, O. S., Bariyeva, N. Y., & Bairova, Z. M. (2019). Islamic psychology abroad: the state and development prospects. *Minbar. Islamic Studies*. <https://doi.org/10.31162/2618-9569-2018-11-4-850-865>
- Rassool, G. H. (2021). Islamic psychology: Human behaviour and experience from an islamic perspective. In *Islamic Psychology: Human Behaviour and Experience from an Islamic Perspective*. <https://doi.org/10.4324/9780429354762>
- Rohaida Abdul Rahim, & Asmadi Ya'kub. (2007). Al-Ruh Menurut Ibn Qayyim al-Jawziyyah. *Jurnal Usuluddin*.
- Rosyada, D., Mujib, A., & Rena, S. (2020). INTERDISCIPLINARY APPROACH OF ISLAMIC PSYCHOLOGY LITERACY IN INDONESIA. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*. <https://doi.org/10.19109/psikis.v6i1.4797>
- Rothman, A. (2021). Developing a Model of Islamic Psychology and Psychotherapy. In *Developing a Model of Islamic Psychology and Psychotherapy*. <https://doi.org/10.4324/9781003104377>

- Rothman, A., & Coyle, A. (2018). Toward a Framework for Islamic Psychology and Psychotherapy: An Islamic Model of the Soul. *Journal of Religion and Health*. <https://doi.org/10.1007/s10943-018-0651-x>
- Sahin, A. (2013). Reflections on the possibility of an islamic psychology. *Archive for the Psychology of Religion*. <https://doi.org/10.1163/15736121-12341270>
- Samad, S. A. A. (2015). Konsep Ruh dalam Perspektif Psikologi Pendidikan Barat dan Islam. *FENOMENA*. <https://doi.org/10.21093/fj.v7i2.300>
- Sevinç, G. (2019). Ruh Sağlığını Okuma Yoluyla İyileştirme: Bibliyoterapi. *Psikiyatride Guncel Yaklasimler - Current Approaches in Psychiatry*. <https://doi.org/10.18863/pgy.474083>
- Singh, V. K., Singh, P., Karmakar, M., Leta, J., & Mayr, P. (2021). The journal coverage of Web of Science, Scopus and Dimensions: A comparative analysis. *Scientometrics*. <https://doi.org/10.1007/s11192-021-03948-5>
- Skinner, R. (2019). Traditions, Paradigms and Basic Concepts in Islamic Psychology. *Journal of Religion and Health*. <https://doi.org/10.1007/s10943-018-0595-1>
- Swoger, B. (2013). Scopus. In *Library Journal*. <https://doi.org/10.5260/chara.18.2.52>
- Z Dr.Zuhdiyah, M.Ag. (2016). Islamisasi Ilmu Ismail Raji Al-Faruqi. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2, 293–313. https://scholar.google.co.id/citations?user=kecq_HoAAAAJ&hl=id
- ZA, T., & Masbur, M. (2016). ISLAMIC PERSPECTIVES ON THE EXISTENCE OF SOUL AND ITS INFLUENCE IN HUMAN LEARNING (A Philosophical Analysis of the Classical and Modern Learning Theories). *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*. <https://doi.org/10.22373/je.v1i2.600>
- Dr.Zuhdiyah, M.Ag. (2019). *Psikologi Agama Perspektif Islam*. Rafah Press Palembang.
- Zulkarnain, Z. (2019). EKSISTENSI PERKEMBANGAN MAZHAB PSIKOLOGI ISLAM SEBAGAI ALIRAN BARU DALAM PSIKOLOGI. *Psychosophia: Journal of Psychology, Religion, and Humanity*. <https://doi.org/10.32923/psc.v1i1.881>

Psikologi Islam : Siapa? Mengapa? Bagaimana?

Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si.

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

vivik.shofiah@uin-suska.ac.id

I. Pendahuluan

Psikologi Islam adalah studi yang dikembangkan pada awal 1960-an. Penelitian ini dimulai dengan upaya dokter Zakiah Darajatt mulai mengenalkan psikologi dari sudut pandang agama. Namun, baru pada tahun 1994 simposium nasional membangkitkan minat psikologi Islam, dan setelah banyak nama sebelumnya diusulkan, termasuk psikologi Al-Qur'an, psikologi Sufi, dll, pengetahuan baru disebut psikologi Islam.

Penelitian psikologi umumnya adalah studi tentang perilaku manusia. Namun, penelitian dalam psikologi Islam, khususnya, memiliki ciri-ciri yang tidak ditemukan pada aliran psikologi lainnya. Baharuddin mengungkapkan bahwa Psikologi Islam merupakan aliran baru dalam dunia psikologi berbasis Islam dengan segala teori dan konsep yang konstruktif.

Untuk mengatasi fenomena psikologi tanpa jiwa, penelitian ini unik karena berfokus pada bagaimana penelitian ini menjelaskan berbagai masalah yang dihadapi umat Islam dalam kehidupan mereka. Bagaimana mempertanyakan secara kritis konsep dan teori psikologi yang dianggap berbeda dengan ajaran Islam, dan bagaimana memberikan alternatif psikologi dengan mengkonstruksi konsep islamisasi psikologi.

II. Metode

Fuad Nashori (2002) menjelaskan bagaimana psikologi Islam dimulai. Menurutnya, gaung itu dimulai pada 1978 pada Simposium Internasional Psikologi dan Islam di Universitas Riad, Arab Saudi. Pada tahun 1979, sebuah buku berjudul "The Dilemma of Muslim Psychologists" oleh Malik B. Badri diterbitkan di Inggris berdasarkan presentasi idenya di Forum American-Canada Society of Muslim Social Scientists (AMSS). Banyak psikolog dari berbagai negara menanggapi

dua peristiwa di atas, termasuk Indonesia. Artinya, pada tahun 1994, sebuah buku berjudul "Psikologi Islam: Solusi Islami untuk Masalah Psikologis" (ditulis oleh Jamaludin Ancok dan Fuad Nasori) diterbitkan bertepatan dengan Simposium Nasional ke-1 Psikologi Islam di Universitas Muhamadiyah Surakarta. Buku tersebut menunjukkan kebangkitan psikologi Islam di Indonesia, menurut banyak kalangan, bahkan ada yang mengatakan bahwa kitab suci membahas perkembangan psikologi Islam di Indonesia.

Selain itu, Indonesia mengadakan pertemuan akademik tentang psikologi Islam dua atau empat kali setiap tahun dengan nama Simposium Nasional, Dialog Nasional, dan Seminar Nasional. Hal ini tentu mendorong berbagai kalangan mendambakan solusi spirit islami yang khusus. Perkembangan selanjutnya bagi peneliti-peneliti terpenting dalam psikologi Islam Indonesia, seperti Jamaludin Ancok, Fuad Nashori, Hana Jumana Bastaman, Arif Wibisono Adi, dan Subandi, selalu menggunakan istilah psikologi Islami untuk konferensi akademik dalam berbagai kesempatan. Dalam catatan, memaparkan munculnya berbagai istilah yang intinya berhubungan dengan psikologi Islam, seperti istilah psikologi Allah yang muncul pada tahun 1990. Diambil dari judul "Prinsip Psikologis Ketuhanan" yang ditulis oleh Zuardin Azzaino.

Pada tahun 1992, istilah psikologi Al-Qur'an diperkenalkan dan dikembangkan oleh Lukman Laksono dan Anharudin. Psikologi Al-Qur'an didefinisikan sebagai aspek psikologis Al-Qur'an. Pada tahun 1994, istilah psikologi Quran juga muncul. Artinya psikologi yang mendukung nilai-nilai Al-Qur'an. Psikologi ini dikembangkan oleh Audit M. Tulumdi, dalam pendapatnya bahwa metode ilmiah harus digunakan untuk memverifikasi citra manusia dari Al-Qur'an. Pada tahun 1997, istilah psikologi motivasi diperkenalkan, dikembangkan oleh Noeng Muhajir dalam dialog nasional para ahli psikologi Islam di Jombang yang dipertegas pada tahun 1998 di Surakarta dalam Simposium Nasioanal Psikologi dalam makalah yang berjudul Psikologi Motivatif dan Konsekuensi Metodologi Penelitian.

Pada tahun 1998 juga muncul istilah Psikologi Profetik yang digagas oleh Yayah Khisbiyah. Maksud Psikologi ini adalah psikologi yang didasarkan pada ajaran yang disampaikan Nabi Muhammad saw, dan tauladan yang ditunjukkan oleh beliau.

III. Hasil dan Pembahasan

Islamic World view

Pandangan Dunia Islam adalah pandangan tentang realitas dan kebenaran Islam, termasuk aspek spiritual dan fisik secara keseluruhan. Ini mencakup aspek yang terlihat (fisik) dan tidak terlihat (metafisik). Pandangan Dunia Islam membimbing Islam untuk melihat realitas dan mencari kebenaran. Allah adalah konsep penting dalam pandangan dunia Islam, bukan hanya aspek kecil yang bisa diabaikan. Prinsip berpikirnya adalah tauhid, bukan prinsip dikotomi yang dapat menimbulkan pertentangan ekstrim.

Makna realitas dan kebenaran, yang tidak hanya bergantung pada rasionalitas dan pengalaman, tetapi juga pada wahyu, didasarkan pada wahyu. Tidak ditentukan oleh konsensus sosial atau produk budaya. Sangat penting bahwa pandangan dunia Islam diinternalisasikan ke dalam semua cendekiawan Muslim, terutama psikologi. Oleh karena itu, ia dapat mengklasifikasikan, memilih, mengolah dan menentukan kebenaran pengetahuan.

Psikolog berwawasan dunia Islam sumber ilmunya tidak hanya pengetahuan empiris dan rasional, tetapi juga pengetahuan wahyu (wahyu). Karena dalam pandangan dunia Islam, wahyu juga merupakan sumber ilmu pengetahuan. Karena kita diberkati oleh Allah dalam semangat dan sarana mencari ilmu, ada tantangan dalam mengislamkan ilmu. Berapa persen pengetahuan kita yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah? Apakah logis jika seseorang percaya Al-Qur'an sebagai firman Allah, tetapi kita tidak menggunakan informasi dari Allah dan rasul-Nya sebagai sumber ilmu? Apakah pengetahuan non-Islam itu salah?

Pandangan dunia Islam tidak menolak segala sesuatu dari orang-orang kafir. Rasulullah SAW mengadopsi taktik Persia Muhammad dalam Pertempuran Khandak. Pandangan dunia Islam tidak mengajarkan penolakan atau penerimaan langsung, tetapi memberikan referensi untuk mengklasifikasikan apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima. Seberapa banyak kita Muslim tahu tentang Islam? Sebagai mahasiswa psikologi, seberapa banyak yang kita ketahui tentang psikologi? Sebagai mahasiswa Psikologi Islam, seberapa banyak yang kita ketahui tentang Psikologi Islam? Dan seberapa besar pengaruh psikologi Islam terhadap perilaku kita?

Posisi Psikologi Islam

Menyimak pendapat yang berbeda tentang asal muasal ide untuk menciptakan pendekatan baru atas nama psikologi Islam mengungkapkan betapa pentingnya untuk segera menghadirkannya. Upaya pengembangan psikologi yang memasukkan nilai-nilai Islam didasarkan pada beberapa asumsi:

Pertama, para ahli menunjukkan bahwa abad ini adalah era ketakutan dan kecemasan. Dunia sedang mengalami krisis moralitas dan kepercayaan, dan kondisi mental seseorang mulai membutuhkan suasana yang tenang. Salah satu solusi yang dianggap sangat penting dalam menyelesaikan permasalahan psikologis tersebut adalah dengan menghadirkan diskursus psikologi.

Kedua, psikologi sekuler modern yang hanya bertumpu pada kemampuan intelektual tidak dapat menyelesaikan masalah psikologis manusia, dan pada kenyataannya, menurut sifatnya yang netral, etis, dan berpusat pada manusia, psikologi ini hanya menerapkan pendekatan empiris. Hal ini telah bergeser dari akar pemahaman, yang semula ditujukan untuk membahas jiwa manusia, menjadi akar psikologi dan pembahasan "gejala kejiwaan".

Fuad Nashori (2002) menjelaskan pentingnya menghadirkan Islam sebagai sistem kehidupan. Alasannya adalah karena peradaban Barat tidak mampu memelihara aspek moral dan spiritual umat manusia. Ia mengutip pendapat seorang psikolog Amerika bernama Erich Fromm yang mengungkapkan bahwa manusia modern sedang menghadapi ironi. Mereka berhasil makmur secara materi, tetapi karena mereka miskin secara mental, ketakutan dan kecemasan muncul dalam hidup mereka. Erich Fromm menggambarkan tingkat bunuh diri orang tua yang sukses secara ekonomi di Amerika Serikat dan Eropa. Tergoncangnya jiwa mereka terjadi karena kekuatan kecerdasan diprioritaskan sementara lupa untuk asupan jiwa mereka. Penyerapan jiwa sepenuhnya hadir dalam Islam.

Jamaludin Ancok (1994) berpendapat seberapa baik sistem Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadits dapat menyelesaikan berbagai masalah kehidupan di dunia ini. Misalnya, ia mengutip ayat 12 dan 13 dari Al-Qur'an Surah al-Fujarat untuk memberikan solusi atas pecahnya diskriminasi massal di Bumi ini. Menurutnya, kedua ayat tersebut tersebut merupakan obat untuk menghilangkan penyebab

permasalahan yang menghambat proses asimilasi antar suku. Al-Qur'an sebagai sumber hukum milik Islam begitu kuat sehingga hanya orang-orang yang pandai menggali sumber-sumber ini dan menggunakannya untuk menyelesaikan semua masalah yang muncul di planet ini. Catatan Al-Qur'an tidak memerlukan bukti empiris yang diharapkan oleh para pemikir Barat. Karena Anda bisa mendapatkan penjelasan yang jelas tentang jiwa hanya dengan membaca kitab suci Al-Qur'an. (Abdul Mujib, www.uinjkt.ac.id/id/psikologi-islam, 17 Desember 2010).

Tampaknya ada sesuatu yang lebih mendasar dari penjelasan di atas jika menyangkut urgensi psikologi Islam. Dengan kata lain, keberadaan Islam itu sendiri yang membawa berkah bagi seluruh dunia, seperti dalam ayat 107 Al-Qur'an Surat Al-Anbiya "Dan kami tidak mengutus kamu (Muhammad), melainkan untuk memberikan rahmat kepada dunia." Ayat di atas menegaskan seperti apa Islam itu.

Psikologi Islam diciptakan untuk membantu orang dengan segala bentuk penyakit mental dengan arah integritas dan keridhaan Allah. Sikap membantu sesama yang membutuhkan adalah bukti bahwa keberadaan Islam di bumi ini adalah berkah bagi seluruh alam. Dapat dikatakan bahwa prospek penelitian ini di masa depan sangat cerah. Apalagi karena prinsip universal psikologi Islam, menjadi aplikatif juga bagi umat Islam. Namun, bisa juga digunakan oleh orang non-Islam.

Lembaga Bantuan Psikologi Islam menjelaskan bahwa yang disebut psikologi Islam adalah ilmu tentang perilaku manusia berdasarkan aqidah dan syariah Islam. Hal ini didasarkan pada sumber ajaran Islam, Al-Qur'an, Sunnah, Ijma dan Qiyas. Hal ini dapat diterapkan untuk menjelaskan, menganalisis, dan menjawab masalah perilaku kehidupan nyata baik dalam psikologi industry dan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, pendidikan, sosial, perkembangan, klinis, dan politik. Di sisi lain, psikologi Islam telah menjadi bidang yang menantang. Tak heran jika kini banyak perguruan tinggi yang mulai menjadikan psikologi Islam sebagai salah satu program studi psikologinya.

IV. Kesimpulan

Jalan menuju perkembangan psikologi Islam masih panjang. Ilmu dan iman harus terus menerus dipupuk untuk mengembangkan psikologi Islam menjadi paradigma besar, semua lini harus bergerak.

Merupakan tanggung jawab bersama, khususnya bagi civitas akademika universitas, melalui penelitian- penelitian yang dikembangkan berdasarkan Al-Qur'an dan hadits.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahannya. 2008. Departemen Agama RI. Bandung: Diponegoro.

Ancok, Djamaludin. 1994. Psikologi Islami. Yogyakarta: Pustaka

Bastaman Hanna Djumhana dan Nashori, Fuad. 2020. Integrasi psikologi dengan Islam Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Daradjat, Zakiah. 1970. Ilmu Jiwa Agama: Jakarta: Bulan Bintang

Nashori, Fuad. 2002. Agenda Psikologi Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Suroso, DA dan Nashori, Fuad. 2011. Psikologi Islam Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

www.uinjkt.ac.id/id/psikologi-islam, 17 Desember 2010

Teori -Teori Psikologi Sosial Dalam Perspektif Psikologi Islam: Sebuah Tinjauan Literatur

Sarah Afifah, M.A.

**Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
sarahafifah_uin@radenfatah.ac.id**

I. Pendahuluan

Bangsa Indonesia mayoritas menganut Agama Islam, bahkan penganut Agama Islam terbesar di dunia. Agama Islam menjadi pedoman dalam berkehidupan bagi mayoritas bangsa Indonesia. Beberapa decade ini terjadi perubahan zaman yang tak menentu, banyak fenomena-fenomena sosial yang terjadi. Psikologi Islam menjadi salah satu pendekatan yang dapat menjelaskan fenomena yang ada di lingkungan. Psikologi Islam adalah corak psikologi berlandaskan citra manusia menurut ajaran Islam, yang mempelajari keunikan manusia dan pola perilaku manusia sebagai ungkapan pengalaman interaksi dengan diri sendiri, lingkungan sekitar, dan alam keruhanian, dengan tujuan meningkatkan kesehatan mental dan kualitas keberagamaan (Bastaman, 2011). Selain mempelajari dan mengungkapkan interaksi manusia dan keruhaniannya, Psikologi Islam menekankan tentang pentingnya lingkungan dalam membentuk kepribadian manusia (Khalid, 2002). Dalam suatu Hadits diriwayatkan bahwa manusia dilahirkan dalam keadaan suci, orangtua (lingkungan) yang membuat mereka menjadi nasrani, yahudi maupun yajusi. Dari pengertian diatas menunjukkan peran lingkungan terhadap diri seseorang. Hal ini sejalan dalam ilmu psikologi khususnya psikologi sosial yang mengkaji fungsi manusia dan lingkungan sosialnya.

Psikologi sosial pada dasarnya adalah ilmu yang mempelajari bagaimana perasaan, pikiran dan perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan atau kehadiran orang lain (Allport, 1985). Menurut Baron & Byrne (2006), psikologi sosial adalah bidang ilmu yang mencari pemahaman tentang asal mula dan penyebab terjadinya pikiran serta perilaku individu dalam situasi-situasi sosial. Psikologi sosial menekankan pada interaksi individu dan lingkungan sosialnya, dimana Sarwono (2017) menyimpulkan kajian psikologi sosial pada tiga level

yakni proses individual, proses individual bersama dan studi interaksi kelompok. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa psikologi sosial tidak bertentangan dengan psikologi Islam dimana kedua ilmu tersebut tidak memungkiri bahkan menekankan tentang peran lingkungan dalam membentuk dan mempengaruhi individu. Terlepas dari kenyataan populasi Muslim dunia yang besar dan berkembang (Desilver 2013), kerangka teoritis masih langka dalam psikologi Islam.

Artikel ini adalah kajian literatur yang mencoba mengkaji bagaimana kaitan kedua perspektif kedua ilmu psikologi tersebut. Penelitian ini menggunakan berbagai referensi seperti buku, artikel, Hadist dan Alqur'an. Referensi artikel dan buku yang dipilih adalah referensi yang membahas mengenai psikologi sosial dalam perspektif psikologi Islam baik dari segi pendekatan maupun tinjauan teori. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan peneliti di mesin penelusuran referensi di internet, peneliti jumpai masih jarang penelitian yang membahas fenomena menggunakan kedua perspektif psikologi sosial dan psikologi Islam tersebut. Mengingat kebutuhan dan urgensi kedua perspektif tersebut dalam menerangkan fenomena sosial di Indonesia khususnya, peneliti mencoba mengkaji artikel-artikel tersebut. Hal ini dilakukan dalam upaya menemukan pemahaman yang komprehensif mengenai psikologi sosial dalam perspektif psikologi Islam.

Penelitian ini mencoba mengkaji beberapa artikel mengenai psikologi sosial dan perspektif Islam. Diantaranya yakni artikel dari Taib dan Alias (2013), sebuah artikel yang mengkaji psikologi sosial dalam perspektif psikologi Islam. Artikel ini menjadi landasan peneliti membuat tinjauan akan tema ini. Artikel selanjutnya yakni artikel yang ditulis oleh Haque (2018) yang berjudul *psychology from Islamic perspective* mengkaji beberapa perspektif seperti fitrah, iman dan berbagai elemen metafisis dari perspektif psikologi Islam. Selanjutnya adalah buku yang ditulis oleh Nashori (2008) mengenai psikologi sosial Islami. Serta artikel-artikel lainnya yang mengkaji fenomena sosial menggunakan perspektif psikologi sosial dan ajaran agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an, Hadist dan Sirah Nabi.

Selama ini, belum banyak buku daras atau referensi psikologi sosial yang bernuansakan Indonesia. Referensi yang ada kebanyakan masih berupa adaptasi dari terjemahan beberapa buku barat, artikel dengan pendekatan psikologi sosial kontemporer, yang minim dengan

sentuhan spiritualitas atau agama. Padahal, realitas di masyarakat kita menunjukkan begitu besarnya variabel agama dalam mewarnai kehidupan keseharian masyarakat Indonesia. Dengan kajian literatur ini peneliti ingin mengkaji artikel-artikel psikologi sosial yang juga menggunakan perspektif psikologi Islam.

II. Metode

Agar lebih memahami psikologi sosial dalam perspektif psikologi Islam, maka dilakukan kajian literatur pada berbagai referensi. Penelitian ini menggunakan metode literature review. Kajian literatur adalah kegiatan meninjau literatur ilmiah tentang sebuah topik dan secara kritis menganalisis, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian, teori, dan praktik. Artikel dicari menggunakan laman pencarian artikel seperti Google Scholar, Science Directs dan ClinicalKey dengan menggunakan kata kunci yaitu psikologi sosial, Psikologi Sosial Islam, Teori Psikologi sosial dalam perspektif psikologi Islam. Kriteria artikel inklusi yaitu artikel full text yang berbahasa Inggris atau berbahasa Indonesia dipublikasikan tahun 2010-2022. Penelitian ini menggunakan 5 artikel mengenai psikologi sosial dalam perspektif agama Islam

III. Hasil dan Pembahasan

A. Psikologi Sosial dalam Perspektif Psikologi Islam

Psikologi sosial adalah cabang psikologi yang mempelajari dan mencoba memahami tentang asal mula dan penyebab terjadinya pikiran serta perilaku individu dalam situasi-situasi sosial (Baron & Byrne, 2006). Islam menekankan pentingnya lingkungan sebagai elemen yang efektif dalam kehidupan sosial. Ini sejalan dengan psikologi sosial dimana psikologi sosial adalah studi ilmiah tentang bagaimana pikiran, perasaan, dan perilaku dipengaruhi oleh kehadiran orang lain dan situasi sosial (Allport, 1985). Islam menekankan pada pentingnya fitrah, biah solehah dan iman terhadap kaitan antar manusia dan lingkungannya.

Sementara kajian psikologi sosial Islami adalah kajian ilmiah yang berusaha memahami keadaan dan sebab-sebab perilaku individu dalam situasi sosial dengan menggunakan pandangan Agama Islam. Nashori (2008) membedakan antara psikologi sosial dan psikologi sosial Islami dalam bukunya Psikologi sosial Islami. Salah satu

perbedaan antara kedua ilmu tersebut, menurut Nashori (2008) adalah paradigma kebenaran yang diikuti. Psikologi sosial kontemporer sumber kebenarannya adalah apa yang terjadi dalam kehidupan riil dan menggunakan data empiris sebagai dasar pembentukan teori. Sedangkan Psikologi Sosial Islami menempatkan Al-Qur'an, al-Hadits, serta penafsiran atasnya, pemikiran spekulatif, dan hasil pemikiran empiris sebagai sumber kebenaran yang utama. Tingkat kebenarannya akan meningkat bila ia didukung dengan hasil penelitian empiris. Hasil penelitian empiris didasarkan pada realitas yang diperoleh dengan berbagai metode ilmiah.

Sarwono (2017) menyimpulkan kajian psikologi sosial pada tiga level yakni proses individual, proses individual bersama dan studi interaksi kelompok. Berdasarkan pencarian ditemui beberapa Teori Psikologi sosial dengan perspektif psikologi Islam. Artikel yang dijumpai peneliti yaitu pada level proses individual yakni pembentukan kesan, level proses individual bersama yakni kepatuhan dan perilaku prososial, kemudian level interaksi kelompok yakni prasangka dan diskriminasi. Berikut pembahasan lebih lanjut mengenai teori psikologi sosial dalam perspektif psikologi Islam pada beberapa artikel.

B. Teori Psikologi sosial dalam Perspektif Agama Islam

Berikut adalah teori-teori psikologi sosial dalam perspektif psikologi Islam yang peneliti jumpai dari berbagai literatur baik artikel ilmiah, buku dan lain-lain. Teori tersebut akan dibahas lebih rinci dibawah ini:

1. Pembentukan Kesan

Penyampaian pesan kepada orang lain merupakan hal yang penting dalam berinteraksi sosial. Bagaimana berubahnya sikap setelah seseorang setelah memperoleh informasi dan faktor-faktor yang harus diperhatikan agar suatu informasi bisa secara efektif diterima audience. Informasi awal mempengaruhi kesan seseorang terhadap orang lain (Fiske & Taylor, 2013). Namun Luchins menemukan bahwa informasi yang disajikan paling akhir memiliki pengaruh yang lebih kuat yang dikenal dengan efek kebaruan. Kesan Pertama diubah dengan efek kebaruan, reinterpretasi dan stereotype.

Proses pembentukan kesan sangat berhubungan erat dengan bagaimana proses persepsi interpersonal berlangsung. Manusia akan secara sadar berusaha menampilkan dirinya kepada orang lain dengan sebaik mungkin. Goffman (1959) menyebutnya dengan istilah self presentation atau penyajian diri. Namun begitu persepsi interpersonal akan menjadi sulit karena persona stimuli bukanlah benda mati yang tidak sadar, yang akan mempersulit seseorang dalam usahanya untuk melakukan persepsi dengan cermat. Menurut Goffman (1959) kita “mengelola” informasi yang kita berikan kepada orang lain. Presentasi diri merupakan suatu tindakan dari seorang individu atau kelompok yang bertujuan untuk memperoleh citra yang diinginkan. Dalam memperoleh citra tersebut seseorang dapat melakukan tindakan apa saja agar diri mereka dikenal oleh khalayak sesuai yang mereka inginkan. Dalam buku psikologi komunikasi Rakhmat (2011) proses pembentukan kesan diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu stereotyping, Implicit Personality Theory dan atribusi.

Dari perspektif Islam, mengenai pembentukan kesan tergambar dalam sirah nabawiyah. Dalam sirah diceritakan bagaimana gambaran kesan pertama orang Quraisy kepada nabi Muhammad. Awal mulanya positif yakni dengan Nabi Muhammad dikenal dengan al amin atau dapat dipercaya. Kemudian berubah menjadi negatif karena adanya prasangka setelah nabi Nubuwwah karena perbedaan aqidah. Dalam hal ini Iman yang menentukan bagaimana perubahan kesan orang Quraisy setelah Nubuwwah kepada Nabi. Apabila mereka yang beriman dan meyakini Nabi maka kesan bani Quraisy tetap positif sebaliknya yang tidak meyakini berubah menjadi negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Raiyati (2017) mengenai pembentukan kesan pada santriwati penghafal A- Qur'an ditemukan bahwa presentasi diri Para subjek yang sedang dalam proses menghafal Al Qur'an ini sudah barang tentu berusaha meneladani dan mempraktekan nilai-nilai Al Qur'an yang kemudian melahirkan kepribadian Qurani. Hal tersebut tergambar dalam presentasi diri mereka melalui dimensi khuluqiyah yakni nilai-nilai etika dan dimensi amaliyah yakni yang berkenaan dengan tingkah laku sehari-hari. Penelitian ini juga menekankan tentang pentingnya iman dalam kita berhubungan dengan orang lain atau lingkungan sosial.

2. Prasangka dan Diskriminasi

Prasangka tidak serta merta akan menjadi perilaku diskriminatif. Prasangka menurut Sherif prasangka terjadi karena adanya persaingan antar kelompok untuk mendapatkan sumberdaya yang terbatas. Namun teorinya dikritik karena tidak bisa menjelaskan konflik yang bagaimana mempengaruhi prasangka. Adomo et al. (dalam Hill, 2009) mengaitkan prasangka terhadap kepribadian otoriter dengan prasangka. Prasangka adalah dipegangnya sikap sosial atau keyakinan kognitif yang bersifat merendahkan, pengekspresian afek negatif, atau tindakan permusuhan atau diskriminatif terhadap anggota suatu kelompok yang dihubungkan dengan keanggotaannya dalam kelompok tersebut.

Menurut Nelson (Dalam Hakim & Santhoso, 2012) prasangka sering diartikan sebagai sikap atau perilaku negatif terhadap kelompok atau anggota kelompok lainnya. Berdasarkan definisi yang dikemukakan Brown (2005) terdapat beberapa ciri prasangka, yaitu: (1) keyakinan kognitif yang merendahkan, (2) pengekspresian perasaan negatif, (3) tindakan permusuhan, dan (4) tindakan diskriminatif. Ciri-ciri prasangka yang dikemukakan oleh Brown sudah mencakup 3 (tiga) domain prasangka, yaitu keyakinan kognitif yang merendahkan merupakan domain kognitif, perasaan negatif merupakan domain afektif, sedangkan tindakan permusuhan dan diskriminasi merupakan domain konatif yang menurut penulis masih dalam kecenderungan dalam bertindak. Teori Realistik konflik mengemukakan bahwa umumnya konflik antarkelompok secara langsung timbul sebagai akibat dari terjadinya kompetisi antar kelompok untuk menguasai komoditi-komoditi yang dipandang memiliki nilai yang berharga.

Sirah menunjukkan bagaimana prasangka bukan semata-mata akibat konflik antar kelompok dan kepribadian otoriter. Contohnya adalah selama hijrah, anshar menyambut muhajirin dengan berbagai sumber data walaupun sumber daya yang dimiliki terbatas. Begitupun dengan kepribadian otoriter yang dimiliki Umar ra tidak serta merta menjadikannya pemimpin yang otoriter. Hal ini dikarenakan adanya Iman.

Dalam Islam dikenal istilah *Husn Al zhann*. perilaku hati dan kebaikan akhlaq yang senantiasa mendorong manusia untuk berprasangka baik kepada Tuhan dan kepada orang lain. Berprasangka baik kepada Tuhan ditandai dengan sikap tawakkal, merasakan kasih

sayang dan kemaafan Tuhan. Adapun berprasangka baik kepada orang lain ditandai dengan tidak ada atau rendahnya kecenderungan untuk berperilaku tajassus, tahassus, benci dan hasad (Rusydi, 2012). Suudzon adalah akhlak yang sangat tidak terpuji atau tercela, karena arti dari suudzon adalah berburuk sangka kepada orang lain, dan suudzon juga merupakan bibit awal dari penyakit hati (Shihab, 2002). Allah berfirman : “Barangsiapa yang menyangka bahwa Allah sekali-kali tiada menolongnya (Muhammad) di dunia dan akhirat, maka hendaklah ia merentangkan tali ke langit, kemudian hendaklah ia melaluinya, kemudian hendaklah ia pikirkan apakah tipu dayanya itu dapat melenyapkan apa yang menyakitkan hatinya.” (QS 22:15). Sikap-sikap seperti ini biasanya muncul karena kita sering terburu-buru berprasangka terhadap suatu kejadian yang belum tentu jelas. Atau kita kurang tegas dalam menyikapi satu kejadian (QS. Yunus 36).

Ternyata kedua konsep ini memiliki kesamaan dalam beberapa hal seperti: dalam prasangka ada beberapa unsur yang menyusun adanya prasangka, seperti keyakinan kognitif yang merendahkan pengekspresian afek negatif, dan tindakan diskriminatif. Dalam Islam hampir sama seperti, selalu berpikiran negatif kepada orang lain, merasa menang sendiri, dan tidak mau mendengarkan pendapat orang lain. Kedua konsep sama-sama memiliki kesamaan secara umum yaitu selalu berpikiran negatif kepada orang lain. Kesamaan kedua konsep tersebut secara tidak langsung membuat kita berpikir kembali bahwa banyak konsep dari Psikologi Barat yang mirip atau bahkan mereka mengambil ide dasar dari konsep Islami. Jika dalam prasangka terdapat stereotype dan diskriminasi, dalam suudzon tidak ada tetapi pada dasarnya stereotipe dan diskriminasi berawal dari pikiran yang negatif dan berawal dari hal inilah lahir kedua hal tersebut. Kedua konsep ini sama-sama bersifat negatif Perbedaan dari kedua konsep tersebut adalah jika dalam prasangka tidak dijelaskan bahwa bermula dari prasangka bisa menimbulkan penyakit sosial dan mengganggu hubungan antar individu. Tetapi jika di konsep Islami suudzon merupakan awal dari penyakit hati dan dapat merusak amal dan pahala yang disebabkan oleh hal tersebut.

3. Kepatuhan

Kepatuhan adalah perubahan perilaku menanggapi permintaan eksplisit dari orang/kelompok lain (Franzoi, 2006). Obedience

(kepatuhan) didefinisikan sebagai sikap disiplin atau perilaku taat terhadap suatu perintah maupun aturan yang ditetapkan, dengan penuh kesadaran (Boeree, 2008). Ada prinsip yang cukup dikenal dalam marketing untuk membuat orang lain mengikuti apa yang kita tawarkan yakni *Food in The door* dan *Door In The Face*. Baron dkk, sebagaimana dikutip Sarwono (2017) menjelaskan bahwa kepatuhan (obedience) merupakan salah satu jenis dari pengaruh sosial, yaitu ketika seseorang menaati dan mematuhi permintaan orang lain untuk melakukan tingkah laku tertentu karena adanya unsur power. Power ini diartikan sebagai suatu kekuatan atau kekuasaan yang memiliki pengaruh terhadap seseorang atau lingkungan tertentu. Pengaruh sosial ini dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap perilaku individu tersebut.

Islam berasal dari kata Arab, *aslama* yang berarti menerima, menyerahkan dan mematuhi. Artinya, Islam merupakan agama yang mengajarkan kepatuhan, penerimaan akan adanya Allah Swt dan kepercayaan tersebut haruslah ditunjukkan (*demonstrated*) melalui pemujaan dan penyembahan kepada Allah, mengikuti semua perintah-Nya dan menolak adanya Tuhan selain Allah (*polytheisme*). Dengan kata lain, Islam mengajarkan para pemeluknya untuk tunduk, patuh, menyerahkan diri dan menyembah hanya kepada Allah dengan konsekuensi ketaatan hamba ciptaan-Nya secara penuh (*completely*) kepada Allah dalam keimanan, ketauhidan, ibadah, dan muamalah. Atas alasan itulah Allah menciptakan manusia di dunia, sebagaimana firman-Nya: “Dan kepada Allah sajalah bersujud segala apa yang ada dilangit dan segala makhluk melata yang di bumi, dan juga para malaikat, sedang mereka (malaikat) tidak menyombongkan diri.” (QS. An-Nahl: 49).

Kepatuhan kepada Allah adalah barometer iman. Kepatuhan seorang muslim akan dilihat dari apakah ia taat melaksanakan apa yang diperintahkan Allah dalam firman-firmanNya dalam Alquran, atau tidak. Kesempurnaan dari penyembahan kepada Allah dengan semua ketaatan melaksanakan shalat, puasa, menunaikan zakat dan berhaji akan mengantar muslim mencapai derajat takwa. Allah Swt berfirman: “Hai manusia, sembahkanlah Tuhanmu yang telah menciptakanmu dan orang-orang sebelum kamu, agar kamu bertakwa.” (QS. Al-Baqarah:

21). Jadi, kepatuhan kepada Allah merupakan konsekuensi logis dari menjadi seorang muslim.

Pengertian kepatuhan dari kedua perspektif memiliki kesamaan dan perbedaan. Pada perspektif psikologi sosial kepatuhan diartikan sebagai tunduk pada perintah orang lain karena adanya power, begitupun dalam agama Islam tunduk pada perintah karena adanya kekuatan. Namun dalam Islam manusia diperintahkan hanya tunduk pada Allah Swt sebagai tuhan yang maha besar dan darinya sumber kekuatan. Dengan seseorang tunduk maka akan menjalankan segala perintahnya dan menjauhi apa yang dilarang di dalam agama Islam. Akhirnya dalam persepektis Islam dengan adanya ketaatan maka akan menambah keimanan seseorang.

4. Perilaku Prososial

Perilaku prososial dikenal juga dengan perilaku membantu atau menolong. Apabila perilaku menolong tersebut dilakukan tanpa harapan mendapatkan balasan disebut perilaku prososial. Perilaku Prososial adalah tindakan individu untuk menolong orang lain yang seringkali tanpa memberi manfaat langsung pada si penolong (Baron & Branscombe, 2012). Eisenberg dan Mussen (1989) mendefinisikan perilaku prososial sebagai tindakan sukarela yang dimaksudkan untuk membantu atau memberi manfaat bagi orang lain atau kelompok individu. Prososial sering dibarengi dengan istilah altruisme padahal keduanya adalah hal yang berbeda. Altruisme lebih dimotivasi oleh intrinsik sedangkan prososial motivasi ekstrinsik (Eisenberg & Mussen, 1989). Latene dan Darley (dalam Baron & Branscombe, 2012) membagi perilaku prososial menjadi lima tahap yakni : 1.) tahap memperhatikan sesuatu; 2) tahap menginterpretasikan; 3). Tahap memutuskan tanggungjawab; 4) tahap menilai pengetahuan dan kemampuan; dan 5) tahap membuat keputusan.

Perilaku tolong menolong dalam Islam disebut dengan ta'awun. Tolong menolong (ta'awun) dalam Al-Qur'an disebut beberapa kali, diantaranya yaitu 5:2, 8:27, 18:19, 3:110, dan juga dalam beberapa ayat lainnya. Allah Subhānahu wa Ta'ālā mengajak untuk saling tolong-menolong dalam kebaikan dengan beriringan ketakwaan kepada-Nya. Sebab, dalam ketakwaan terkandung ridha Allah. Sementara saat berbuat baik, orang-orang akan menyukai. Barang siapa memadukan

antara ridha Allah dan ridha manusia, sungguh kebahagiaannya. “Allah Subhānahu wa Ta’ālā memerintahkan hamba-hambaNya yang mukmin agar saling berta’awun di dalam aktivitas kebaikan yang mana hal ini merupakan al-birr (kebajikan), dan agar meninggalkan kemungkarannya yang mana hal ini merupakan at-taqwa. Allah melarang mereka dari saling bahu membahu di dalam kebatilan dan tolong menolong di dalam perbuatan dosa dan keharaman” (Al- Hafizh Ibnu Katsir dalam Tafsir Al- Qur’anil Azhim).

Berdasarkan dua perspektif di atas dapat kita simpulkan bahwa perilaku prososial dalam perspektif psikologi sosial dan Islam memiliki kesamaan yakni perilaku menolong atau memberikan keuntungan bagi orang lain. Perbedaannya adalah pada perspektif psikologi sosial perilaku sosial adalah hubungan antar manusia dan sangat berpengaruh pada konteks situasi dan lingkungan, sedangkan dalam perspektif Islam perilaku menolong atau yang disebut dengan ta’awun selain mempererat hubungan antara manusia juga dapat menambah ketaqwaan kepada Allah swt. Dapat disimpulkan bahwa dalam perspektif Islam prososial bukan hanya meningkatkan hubungan antar manusia namun dapat meningkatkan keimanan dan ketaqwaan seseorang.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan literature review yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa teori psikologi sosial tidak bertentangan dengan psikologi Islam. Teori-teori dalam psikologi sosial berkaitan dengan ajaran dalam Agama Islam. Kedua ilmu tersebut memiliki kesamaan yakni pentingnya pengaruh lingkungan sosial pada individu, namun terdapat juga perbedaan. Perbedaan psikologi sosial tidak membahas mengenai Iman dan jiwa atau ruh dalam kaitannya hubungan manusia dengan lingkungannya. Saran untuk penelitian psikologi sosial Islami selanjutnya adalah dengan mengangkat atau mengkaji iman sebagai variabel yang dapat memediasi atau moderator variable dalam hubungan individu dan lingkungannya.

DAFTAR PUSTAKA

Allport, G., & James, W. (1985). *Psychology: The briefer course*. University of Notre Dame Press.

- Baron, R.A., & Branscombe, N.R. (2012). *social Psychology 13th edition*. United States Of America: Pearson education
- Baron, R. A., Byrne, D., & Branscombe, N. R. (2006). *social psychology*. 11/E. Aufl, Boston.
- Bastaman. (2011). *Integrasi psikologi dengan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Brown, et al. (2005). Spreading The Words : Investigating Antecedents of Customer's Positive Word of Mouth Intention And Behavior in Retailing Context. *Academy of Marketing Science Journals*. 33(2). 123-138.
- George Boeree (2008). *Psikologi Sosial*, terj. Ivan Taniputra. Yogyakarta: Ar- Ruz Media.
- Hills, G. (2009). *AS & A-level guide: Psychology through diagram*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Desilver, D. (2013). *World's Muslim population more widespread than you might think*. PewResearchCenter. <http://pewrsr.ch/116QRmk>.
- Eisenberg, N., & Mussen, P.H. (1989). *The Roots of prosocial Behavior in children*. Cambridge University Press
- Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (2013). *social cognition: From brains to culture*. Sage.
- Franzoi, S. (2006). *social Psychology*. McGraw-Hill
- Gofman, E. (1959). *The Presentation Of Self In Everyday Life*. New York: Anchor Books.
- Latene, B., & Rodin, J. (!969). A lady in distress: Inhibiting Effects and strangers on bystander intervention. *Journal of experimental social psychology*. 5(2), 189-202
- Gofman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Doubleday Anchor,
- Haque, A. (2018). *Psychology from an Islamic perspective*. In *Global psychologies* (pp. 137-150). Palgrave Macmillan, London,
- Khalid, F. M. (2002). Islam and the environment. In P. Timmerman (Ed.). *Encyclopedia of global environmental changes* (Volume 5) (pp.332-339). Chichester, UK: John Wiley & Sons.

- McGuire, A.M. (!994). Helping Behaviors in the natural environment: Dimensions Correlates of helping. *Personality and social psychology Bulletin*, 20(1), 45-56.
- Nashori Fuaad. (2008). *Psikologi Sosial Islami*. Jakarta : PT Refika Aditama
- Rakhmat, Jalaludin. (2011).*Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Rusydi, A. (2012). Usn Al-Zhann: Konsep Berpikir Positif Dalam Perspektif Psikologi Islam Dan Manfaatnya Bagi Kesehatan Mental. *Jurnal Psikologi Proyeksi*. 7(1)
- Santhoso, Heru & Hakim, Moh. (2012). Deprivasi Relatif dan Prasangka Antar Kelompok. *Jurnal Psikologi UGM*. 39. 121-128. 10.22146/jpsi.6971.
- Sarwono, S.W. (2017). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers
- Shihab Quraish M. (2002). *Tafsir al Misbah*. Jakarta: lentera hati
- Taib, M. M., & Alias, A. (2020). *social Psychology From an Islamic Perspective*. Kuala Lumpur, Malaysia: First World Congress on Integration and Islamisation of Human Knowledge.

Tantangan Sarjana Psikologi Islam di Era Society 5.0 dalam Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja

Iredho Fani Reza, MA.Si

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

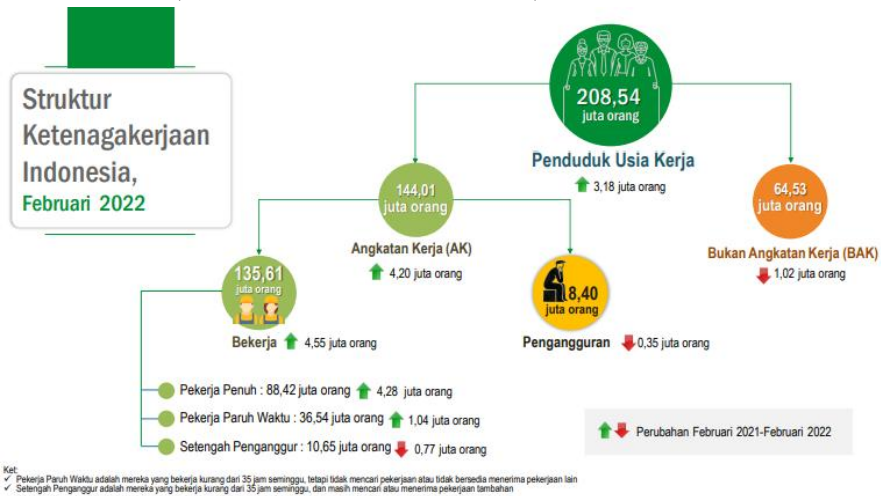
Email : iredhofanireza_uin@radenfatah.ac.id

I. Pendahuluan

Republik Indonesia sudah mulai memasuki era dimana integrasi antara kemajuan teknologi dengan aspek kehidupan manusia. Pada aspek pendidikan, ekonomi, pemerintahan dan aspek kehidupan lainnya tidak dapat terlepas dari kemajuan teknologi.

Perkembangan teknologi ini juga turut berdampak bagi kehidupan manusia. Salah satu permasalahan yang muncul adalah dunia kerja. Dimana dalam tulisan ini menyoroti tentang Sarjana Psikologi Islam yang notabannya lulusan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Republik Indonesia.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia bahwa terdapat 8.40 juta orang yang masih menganggur pada data Februari 2022 (Badan Pusat Statistik, 2022).



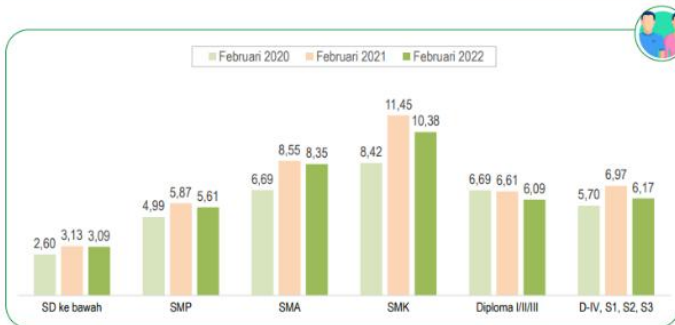
Bahkan jika melihat data statistik secara signifikan terjadi pergerakan yang fluktuatif tingkat pengangguran dari tahun 2020 (N = 6.93 jt orang), 2021 (N = 8,75 jt orang) dan 2022 (N = 8.40 jt orang) khususnya di masa pandemi Covid-19 (Badan Pusat Statistik, 2022).

Perkembangan Tingkat Pengangguran di Indonesia Jumlah Pengangguran dan Dampak Covid-19 Terhadap Penduduk Usia Kerja



Bahkan jika dilihat dari tingkat pengangguran menurut pendidikan bahwa lulusan sarjana berada pada tingkat ketiga terbanyak pengangguran di tahun 2022 (Badan Pusat Statistik, 2022).

Tingkat Pengangguran Menurut Pendidikan, Februari 2020-Februari 2022 (Persen)



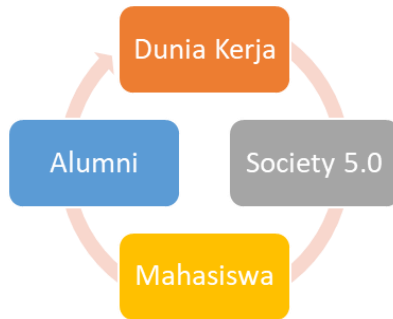
Jika melihat fenomena yang ada terkait tingkat pengangguran di Republik Indonesia yang didominasi oleh usia produktif muda. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi semua lini kehidupan. Terutama di era revolusi industri 4.0 sampai memasuki era *society 5.0*.

Dalam tulisan ini, menyoroti era *society 5.0* yang merupakan masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat mengintegrasikan dunia maya dan ruang fisik

Terdapat empat aspek *society 5.0* yang merupakan ciri dari era ini, diantaranya : 1) Masyarakat yang berpusat pada manusia; 2) Menggabungkan dunia maya dengan ruang fisik; 3) Masyarakat yang

penyediaan pengetahuan; 4) Masyarakat yang berbasis data (Hitachi-UTokyo Laboratory, 2020).

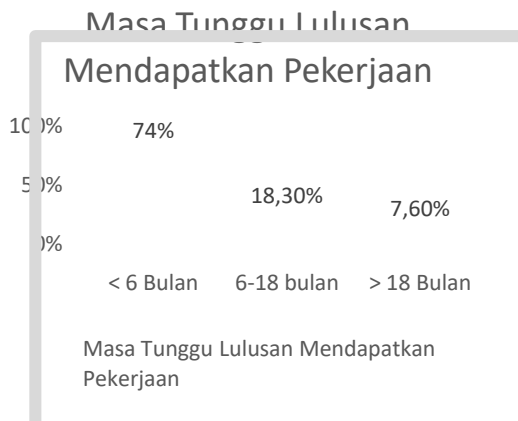
Keterhubungan antara mahasiswa maupun alumni terhadap era *society 5.0* dan dunia kerja sebagaimana bagan di bawah ini :



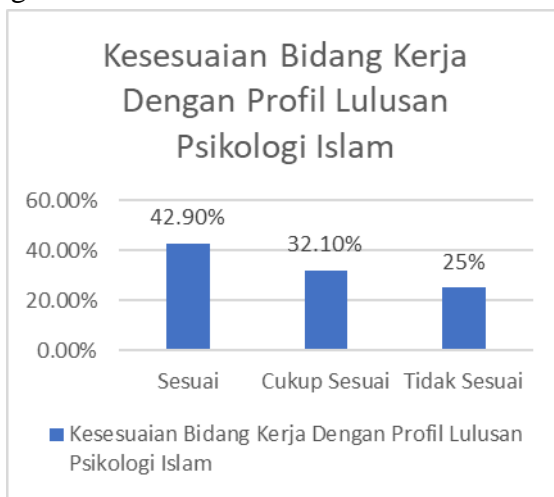
Peneliti memfokuskan pada kesiapan Sarjana Psikologi Islam dalam menghadapi dunia kerja di era *society 5.0*. Karena dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan bahwa alumni yang bergelar Sarjana Psikologi dari Program Studi Psikologi Islam merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan. Terutama di era *society 5.0*.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan terhadap mahasiswa Program Studi Psikologi Islam N = 131 para alumni di tempat penelitian (salah satu perguruan tinggi penyelenggara Program Studi Psikologi Islam) bahwa para alumni yang lulus pada Program Studi Psikologi Islam terdapat 81.7% (yang sudah bekerja) dan 18.3% (yang belum bekerja).

Selain itu, waktu tunggu lulusan (N Subjek = 131) hingga mendapat pekerjaan dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Selanjutnya kesesuaian antara pekerjaan lulusan Program Studi Psikologi Islam (sesuai dengan profil lulusan : konselor, konsultan, peneliti, asisten psikolog, pelaku usaha mandiri) dengan bidang pekerjaan sebagai berikut :



Berdasarkan fenomena dan pendapat para ahli diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang tujuannya adalah untuk mengungkap tantangan sarjana psikologi Islam dalam menghadapi era scoiety 5.0 untuk mempersiapkan diri memasukan dunia kerja.

II. Metode

Jenis penelitian ini menggunakan Kualitatif dengan rancangan Naratif (Creswell, 2012). Subjek dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling* (Creswell, 2014) yang memiliki karakteristik : 1) Merupakan alumni, mahasiswa, Dosen, tenaga kependidikan dan pimpinan pada Fakultas Psikologi di salah satu perguruan tinggi di Republik Indonesia; 2) Bersedia menjadi subjek penelitian; 3) Berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Instrumen penelitian yang digunakan dengan metode *Internet research methods* dengan *web survey* (Bryman, 2012) dengan pendekatan Cobit Core Model 2019 Evaluate, Direct and Monitor (EDM) (2019): 1) Kebijakan Universitas; 2) Kebermanfaatan; 3) Optimalisasi Risiko; 4) Optimalisasi Sumber Daya; 5) Keterlibatan Pemangku Kepentingan. Teknik analisis data penelitian menggunakan

Coding technique: Open Coding, Axial Coding, Selective Coding (Creswell, 2012).

III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Data Demografi Subjek Penelitian

Berikut peneliti tampilkan sebaran subjek penelitian ini pada tabel berikut :

Tabel 1. Sebaran Subjek Penelitian

Subjek	Jumlah	Persentase
Mahasiswa	31	16%
Dosen	8	4%
Tenaga Kependidikan	8	4%
Alumni	149	75%
Pimpinan	4	2%
Total	200	100%

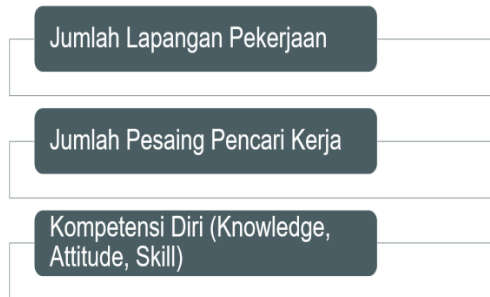
2. Kebijakan Mendukung Era Society 5.0

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa kebijakan yang mendukung *era society 5.0* dalam meningkatkan kesiapan Sarjana Psikologi Islam menghadapi dunia kerja diantaranya :



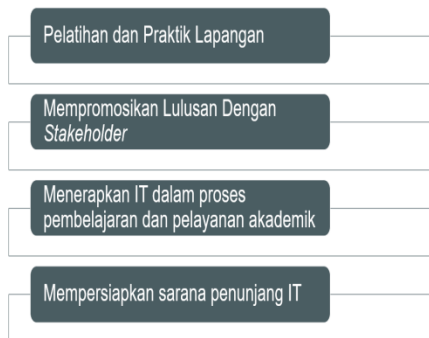
3. Tantangan Resiko Mahasiswa dan Alumni Menghadapi Dunia Kerja di Era Society 5.0

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa tantangan resiko mahasiswa dan alumni Sarjana Psikologi Islam dalam menghadapi dunia kerja di *era society 5.0* diantaranya :



4. Upaya yang Dilakukan Mengatasi Tantangan Resiko Mahasiswa dan Alumni Menghadapi Dunia Kerja di Era Society 5.0

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi tantangan resiko mahasiswa dan alumni dalam menghadapi dunia kerja di *era society 5.0* diantaranya :



B. Pembahasan

Tantangan resiko mahasiswa dan alumni Sarjana Psikologi Islam dalam menghadapi dunia kerja di *era society 5.0* memang terdapat persamaan dan perbedaan dengan mahasiswa di era sebelumnya.

Menurut Muqarrama bahwa Mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan menghadapi 4.0 : 1) Perilaku menghindar akan pembahasan mengenai masa depan; 2) Munculnya gejala fisik yang

dirasakan seperti jantung berdebar; 3) Takut dan bingung untuk menghadapi kehidupan dunia kerja di masa depan.

Lebih lanjut menurut Muqarrama (2022) adapun faktor yang menjadi alasan mahasiswa tingkat akhir merasa cemas diantaranya : 1) Kualifikasi pekerja yang tinggi; 2) Kondisi dunia kerja; 3) Persaingan dalam mencari kerja; 4) Ekspektasi orang tua; 5) Tanggung jawab; 6) Kurang percaya diri; 7) Lingkungan pertemanan.

Gejala kecemasan ini sebenarnya dapat dikatakan wajar jika mahasiswa maupun alumni Program Studi Psikologi Islam tidak melihat sisi positif dalam era *society 5.0*. Poin pertama, di era *society 5.0* mahasiswa dan alumni akan menghadapi jumlah lapangan pekerjaan yang semakin ketat.

Akan tetapi di era *society 5.0* memberikan peluang baru dalam hal lapangan pekerjaan. Dimana dengan pemanfaatan teknologi menciptakan beberapa pekerjaan baru seperti : 1) Web Developer; 2) App Developer; 3) SEO (Search Engine Optimisation); 4) Content Creator; 5) Social Media Specialist.

Selanjutnya poin kedua, jumlah pesaing pencari kerja baik dari sisi kuantitas dan kualitas yang semakin meningkat disertai dengan poin ketiga yaitu kompetensi diri (*knowledge, attitude, skill*). Poin dua dan poin tiga memiliki keterhubungan diantara keduanya.

Oleh karena itu kompetensi diri (*knowledge, attitude, skill*) pada mahasiswa maupun alumni Sarjana Psikologi Islam harus ditingkatkan sehingga walaupun pesaing kerja banyak tetapi menjadi Sarjana Psikologi Islam yang berkualitas. Selain itu dukungan dari penyelenggara Program Studi Psikologi Islam sangat diperlukan berupa kebijakan yang mendukung era *society 5.0*. Disertai dengan kegiatan yang mendukung seperti : 1) Pelatihan dan Praktik Lapangan; 2) Mempromosikan lulusan dengan *stakeholder*; 3) menerapkan IT dalam proses pembelajaran dan pelayanan akademik; 4) Empersiapkan sarana penunjang IT.

Menurut Kurniawati & Repi (2022) upaya yang dapat dilakukan mahasiswa tingkat akhir dalam kebimbangan karir perlu melakukan : 1) Asesmen diri termasuk identifikasi terhadap kemampuan personal dan minat terhadap suatu karir tertentu; 2) Mulai mengumpulkan informasi mengenai karir yang diminati; 3) Menentukan tujuan dalam hidup; 4) Membuat perencanaan terhadap apa yang akan dilakukan setelah lulus;

5) Termasuk mencari lingkungan yang mampu membangun keyakinan diri mengenai pilihan karirnya; 6) Dukungan orang tua berupa pemberian saran mengenai alternatif karir; 7) Program pengembangan bimbingan karir dari universitas.

IV. Kesimpulan

Hasil simpulan penelitian ini menemukan bahwatantangan yang akan dihadapi mahasiswa dan alumni Sarjana Psikologi Islam dalam menghadapi dunia kerja di era society 5.0 diantaranya jumlah lapangan pekerjaan, jumlah pesaing pencari kerja dan kompetensi diri.

Dari ketiga tantangan tersebut, kompetensi diri merupakan bagian poin penting yang harus dipersiapkan secara matang oleh mahasiswa dan alumni yang terdiri dari aspek *Knowledge*, *Attitude*, *Skill*. *Knowledge* yang dimaksud adalah pengetahuan yang sifatnya komprehensif yang sifatnya spesifik yang mungkin tidak semua mahasiswa dan alumni memilikinya. *Attitude* yang dimaksud adalah bagaimana mahasiswa dan alumni menyikapi diri dan lingkungan sekitarnya. *Skill* yang dimaksud adalah kecakapan atau kemampuan mahasiswa dan alumni dalam menyelesaikan permasalahan.

V. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, peneliti memberikan rekomendasi untuk yang dapat dilakukan untuk mempersiapkan mahasiswa dan alumni Sarjana Psikologi Islam dalam menghadapi dunia kerja di era *society 5.0* :

1. Optimalisasi pelatihan dan praktik lapangan yang mengkombinasikan kegiatan luring dan daring.
2. Optimalisasi penggunaan IT dalam proses pembelajaran dan pelayanan akademik serta peningkatan kualitas sarana penunjang IT.
3. Optimalisasi kerjasama dengan *stakeholder* dalam bentuk keterlibatan mahasiswa dalam sebuah projek dan rekrutmen alumni berprestasi secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2022). *BERITA RESMI STATISTIK Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju*. bps.go.id/website/materi_ind/materiBrsInd-20220509115801.pdf

- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*.
- Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. In *Educational Research* (Vol. 4). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th Edition). Sage Publication.
- Hitachi-UTokyo Laboratory. (2020). *Society 5.0 AAPeople-centric Super-smart Society*. Springer.
- Information Systems Audit and Control Association. (2019). *COBIT 2019 Framework Governance and Management Objectives*. Information Systems Audit and Control Association. <http://linkd.in/ISACAOOfficial>
- Kurniawati, A., & Alexander Repi, A. (2022). Career Decision Making Self-Efficacy (CDMSE)dengan Career Indecision Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Experientia*, 10(1). <http://jurnal.wima.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/article/view/3820/2978>
- Muqarrama, R., Razak, A., & Hamid, H. (2022). Fenomena Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Era Disrupsi 4.0. *Sultra Educational Journal (Seduj)*, 2(1). <https://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/seduj/article/view/222/130>

Pengaruh Iklim Psikologis dan Spiritualitas Kerja terhadap *Work Engagement* Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Mediator (Studi pada Karyawan PT. Bukit Asam Tbk)

Dr. Ema Yudiani, M.Si.,Psikolog.
Universitas Islam Negeri Raden FatahPalembang
Email: emayudiani_uin@radenfatah.ac.id

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Sektor pertambangan dan energi merupakan sektor yang menyediakan sumber daya energi, bahan baku industri dan sumber penerimaan negara yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Salah satu komoditas pertambangan yang memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pendapatan negara adalah batubara. Seiring dengan perjalanan waktu, situasi industri batubara yang menguntungkan ini berubah drastis pada saat terjadi krisis keuangan global pada tahun 2008, ketika harga-harga komoditas menurun begitu cepat. Perlambatan pertumbuhan ekonomi global berimbas pada penurunan harga batubara nasional dari awal tahun 2011 (<http://www.indonesia-investments.com>).

Kondisi tersebut sangat memberatkan pelaku industri batubara nasional. Berdasarkan sumber dari Asosiasi Pertambangan Batubara Indonesia (APBI, dalam Annual Report PTBA, 2015), krisis harga batubara global telah menimbulkan kerugian bagi 70% pertambangan batubara di Indonesia, bahkan 40% pemain industri batubara sudah menutup usahanya. Situasi ini menimbulkan krisis yang cukup mengkhawatirkan pada perusahaan-perusahaan batubara di Indonesia. Kendati demikian, di tengah badai krisis ini, salah satu perusahaan batubara yang cukup berhasil dalam menghadapi badai krisis penurunan harga adalah PTBA. Upaya dan kerja keras manajemen PTBA beserta karyawannya yang dimulai pada tahun 2011 hingga 2017 membuahkan hasil yang gemilang dengan memberikan kontribusi positif terhadap pendapatan PTBA. Secara umum PTBA dapat membukukan kinerja

yang positif dan cenderung meningkat baik dari aspek operasional maupun aspek keuangan.

Pencapaian-pencapaian yang dialami oleh PTBA tentu saja tidak akan dapat terwujud tanpa dukungan dan peran serta karyawan yang merupakan sumber daya yang paling utama dalam organisasi karena kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi tergantung pada peran karyawan. Walaupun dalam perusahaan tersedia mesin serba canggih, biaya cukup, dan ruang kerja yang memadai, tetapi tanpa adanya peran manusia yang mau bekerja, maka proses dan tujuan suatu organisasi tersebut tidak akan tercapai. Menurut Simamora (2004), aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Bahkan di organisasi yang sudah berjalan dengan kecanggihan teknologinya, faktor sumber daya manusia masih memegang peran penting, dan unjuk kerja para pegawainya membawa dampak signifikan bagi organisasi (Ilgen & Pulakos, 1999).

Mengacu pada penjelasan di latar belakang penelitian, peneliti berasumsi bahwa saat menghadapi krisis, persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya dan perasaan terhubung dan kebermaknaan terhadap pekerjaan akan berperan sangat penting. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan disebut iklim psikologis, akan merasa nyaman terhadap lingkungannya dan cenderung memilih untuk bertahan di organisasinya tersebut walaupun terjadi krisis. Begitu pula halnya dengan karyawan yang dapat merasakan makna dalam pekerjaannya disebut dengan spiritualitas kerja, akan tetap terlibat dan berkontribusi bagi organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasional ini sendiri merupakan sebuah hasil dari proses timbal balik antara organisasi dengan individu. Apabila organisasi selama ini memberdayakan karyawannya, maka karyawan akan merasa diapresiasi dan merasa terhubung dengan pekerjaannya yang kemudian membuat dirinya makin mengikatkan diri dengan organisasi. Kesiediaan untuk terlibat dan bertahan di organisasi akan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk engaged dengan pekerjaannya, yaitu perilaku kerja yang mencerminkan keterikatan secara total terhadap pekerjaannya. Work engagement yang ditampilkan oleh karyawan PTBA merupakan modal utama perusahaan menghadapi krisis yang melanda dan juga akan menjadi kontribusi penting bagi

keberlangsungan perusahaan seterusnya. Dengan demikian, komitmen organisasional diduga menjadi perantara antara iklim psikologis dan spiritualitas kerja dengan work engagement.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa persepsi yang positif terhadap iklim psikologis, spiritualitas kerja yang tinggi dalam memaknai pekerjaan, akan mengembangkan dan semakin menguatkan komitmen individu pada organisasinya. Karyawan komit terhadap perusahaannya akan menjadi lebih antusias, bersemangat dalam bekerja, memiliki keterlibatan pada pekerjaannya, serta memandang masalah sebagai suatu hal yang menantang, kondisi disebut work engagement. Bagaimana iklim psikologis yang bersumber dari faktor organisasi dan spiritualitas yang bersumber dari faktor personal dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hal yang menarik untuk diteliti, serta bagaimana dinamika hubungan tersebut untuk meningkatkan work engagement pada karyawan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan kajian penelitian sebelumnya, peneliti menegaskan beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian ini mengkaji konsep adanya pengaruh iklim psikologis sebagai faktor dari lingkungan (organisasi) dan spiritualitas kerja serta komitmen organisasi sebagai faktor dari dalam diri karyawan terhadap work engagement. Kerangka pikir penelitian ini didasarkan pada teori medan Kurt Lewin yang digunakan untuk menganalisis hubungan-hubungan kausal dan membangun konstruk ilmiah. Dalam teori Lewin (1935) menekankan adanya pengaruh psikologis lingkungan dan perkembangan manusia terhadap perilaku. Interaksi antara suatu situasi lingkungan dan individu akan menghasilkan perilaku tertentu. Iklim psikologis yang mempersepsikan organisasi tempat bekerja memiliki peran sebagai lingkungan karyawan, sementara spiritualitas dan komitmen organisasi sebagai faktor individu.

Kedua, penelitian ini menggunakan variabel spiritualitas kerja sebagai variabel yang mempengaruhi work engagement yang dimediasi variabel komitmen organisasional. Sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian seperti ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Dimensi spiritual manusia semua semula kurang diterima oleh para ahli dalam dunia kerja. Hal ini dikarenakan kebanyakan sifat dasar penelitian

akademis terpusat pada perilaku yang dapat diamati dan terukur, seperti sikap, dibanding sesuatu yang sukar dipahami seperti spiritualitas (Duchon & Plowman, 2003). Perkembangan selanjutnya menunjukkan bahwa perusahaan mendorong pengembangan spiritualitas kerja karena mereka percaya adanya pengaruh positif terhadap kehidupan organisasi (Neal & Biberman, 2004). Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas (Heaton, dkk., 2004; King & Crowther, 2004). Memasukkan variabel spiritualitas dalam menjelaskan konsep work engagement dalam penelitian merupakan kebaruan konsep dari penelitian ini.

Ketiga, secara metodologis penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu meliputi subjek penelitian dan alat ukur penelitian. Generalisasi penelitian ini diharapkan dapat menjangkau perusahaan lainnya yang memiliki karakteristik organisasi dan subjek penelitian yang relatif sama.

B. Rumusan Masalah

Faktor dari dalam dan luar diri merupakan faktor-faktor yang berinteraksi membentuk perilaku kerja seseorang, terutama berkaitan dengan engagement-nya terhadap pekerjaan. Sementara permasalahan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa penilaian yang positif terhadap organisasi dan keterhubungan pekerja terhadap pekerjaan, rekan sekerja dan organisasi merupakan hal penting untuk menampilkan work engagement. Hal ini ditengarai karena adanya pengaruh iklim psikologis, spiritualitas kerja dan komitmen organisasional sebagai faktor dari dalam dan luar diri. Oleh karena itu diperlukan pengujian model pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap work engagement karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut muncul pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

“Bagaimana model pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui komitmen organisasional sebagai mediator?”

Pertanyaan penelitian di atas kemudian dirinci menjadi beberapa pertanyaan kecil, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh iklim psikologis terhadap komitmen organisasional karyawan PTBA?

2. Apakah ada pengaruh iklim psikologis terhadap work engagement karyawan PTBA?
3. Apakah ada pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PTBA?
4. Apakah ada pengaruh spiritualitas kerja terhadap work engagement karyawan PTBA?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap work engagement karyawan PTBA?
6. Apakah komitmen organisasional dapat berperan sebagai mediator antara iklim psikologis dengan work engagement karyawan PTBA?
7. Apakah komitmen organisasional dapat berperan sebagai mediator antara spiritualitas kerja dengan work engagement karyawan PTBA?

C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini tujuan utama yang ingin dicapai adalah menghasilkan sebuah model work engagement yang dipengaruhi iklim psikologis dan spiritualitas kerja dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan pada perusahaan yang mengalami krisis. Secara lebih spesifik, ada beberapa tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Memaparkan hasil kajian tentang pengaruh iklim psikologis terhadap komitmen organisasional karyawan PTBA.
2. Memaparkan hasil kajian tentang pengaruh iklim psikologis terhadap work engagement karyawan PTBA.
3. Memaparkan hasil kajian tentang pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PTBA.
4. Memaparkan hasil kajian tentang pengaruh spiritualitas kerja terhadap work engagement karyawan PTBA.
5. Memaparkan hasil kajian tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap work engagement karyawan PTBA.
6. Memaparkan hasil kajian tentang peranan komitmen organisasional sebagai mediator antara iklim psikologis dengan work engagement karyawan PTBA.
7. Memaparkan hasil kajian tentang peranan komitmen organisasional sebagai mediator antara spiritualitas kerja dengan work engagement karyawan PTBA.

Work Engagement

Kajian-kajian dalam psikologi di masa lalu kebanyakan lebih menekankan pada aspek-aspek negatif dari perilaku individu, seperti malfungsi, kelemahan, dan patologi (Schaufeli dan Salanova, 2007). Dewasa ini, berkembang pendekatan yang memandang individu secara lebih optimis yaitu Psikologi Positif, yang selain memusatkan perhatian pada kelemahan-kelemahan individu juga pada kekuatan atau kelebihan-kelebihan individu, optimalisasi fungsi-fungsi psikologis dan *well-being* (Seligman dan Csikszentmihalyi, 2000). Salah satu kecenderungan pandangan dalam psikologi positif ini memunculkan konsep *Work Engagement* dalam dunia organisasi.

Berbagai penelitian dilakukan untuk menguji sebab-sebab dan akibat-akibat dari *engagement* ini, beberapa penelitian mencoba mengidentifikasi berbagai metode untuk meningkatkan *engagement* yang difokuskan pada apa yang dapat diberikan oleh organisasi pada para karyawannya sehubungan dengan *engagement* ini. *Engagement* sangat berkaitan erat dengan lingkungan organisasi. Hubungan yang kuat antara *engaged employees* dengan perilaku kerja produktif telah teridentifikasi (Harter, Schimdt, & Hayes, 2002).

Berdasar banyak penelitian konsep *work engagement* ini menjadi penting untuk diteliti karena dapat menimbulkan *well being* dalam bekerja (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002); *work engagement* ternyata juga dapat mengurangi stres dan kelelahan dalam bekerja (Britt, Castro, & Adler, 2005). Selain itu, *work engagement* dapat memicu semangat kerja, dedikasi, dan perhatian penuh pada pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007). *Work engagement* merupakan variabel prediktor untuk mengurangi intensi *turn over* (Shuck, 2010). Seorang karyawan yang *engage* (terikat) pada pekerjaannya secara kognisi, emosi, dan perilaku akan menghasilkan karyawan yang produktif, dan memiliki kinerja yang optimal (Wollard & Shuck, 2011).

Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan merasa antusias, bersemangat dan tekun mengerjakan tugas-tugasnya, memandang pekerjaan dan tugas-tugasnya sebagai sesuatu yang bermakna serta memiliki konsentrasi penuh dalam menjalankan tugasnya. *Work engagement* merupakan prediktor utama untuk

keberhasilan kinerja individu dibandingkan konstruk-konstruk terdahulu (Bakker, 2011)

Iklm Psikologis

Iklm psikologis telah dikonsepsikan sebagai konstruk *molar* yang terdiri dari keberartian psikologis individu yang merupakan representasi dari struktur organisasi, proses-proses, dan kejadian-kejadian (James, Hater, Grant & Bruni. 1987; Rousseau, 1988). Persepsi terhadap iklim psikologis memungkinkan individu untuk menginterpretasikan kejadian-kejadian, memrediksi kemungkinan *outcome*, dan mengukur kesesuaian tindakan-tindakannya. Interpretasi atas kejadian-kejadian dalam organisasi ini didasari oleh pengetahuan individu yang juga mencerminkan nilai-nilai yang dianutnya baik secara personal maupun organisasional (Burke, Borucki, & Hurley, 1992; Kopelman, Brief & Guzzo, 1990). Iklim psikologis juga menekankan pada muatan perspektif nilai (*value*) dari organisasi yang mencakup isu-isu atau karakteristik-karakteristik individu yang dipertimbangkan sebagai *psychologically meaningful*.

Studi Gilmer (1984) mengungkapkan bahwa iklim dapat dipahami sebagai atmosfer psikologis dari lingkungan kerja. Iklim adalah karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Terdapat dua jenis pengaruh terhadap individu. *Pertama*, pengaruh langsung dari iklim yang mempengaruhi seluruh atau hampir seluruh anggota organisasi. *Kedua*, pengaruh interaktif dari iklim, merupakan pengaruh yang terjadi ketika suatu iklim memiliki efek tertentu terhadap sebagian individu dan efek yang berbeda pada individu lain.

Memahami dampak atau konsekuensi dari iklim psikologis dalam organisasi menjadi sangat penting, karena persepsi individu terhadap organisasi dapat menjadi perantara antara sikap-sikap mereka terhadap perilaku yang ditampilkannya. Brown dan Leigh (1996) menemukan bahwa individu yang mempersepsi semua kebutuhannya terpenuhi oleh organisasi, akan memberikan waktu dan upaya yang lebih pada pekerjaannya. Tampak bahwa iklim psikologis memiliki pengaruh langsung pada bagaimana individu memandang pekerjaan mereka (James dkk, 1987).

Spiritualitas Kerja

Spiritualitas menjadi salah satu tema penting di berbagai negara dan menjadi perhatian luas bagi segenap masyarakat, baik anggota masyarakat umum, perusahaan, dan para ahli. Berbagai persoalan yang dihadapi individu, organisasi, masyarakat, dan negara yang digambarkan dalam sejumlah gejala seperti krisis ekonomi, runtuhnya perusahaan-perusahaan besar, praktik pengelolaan perusahaan yang tidak sehat, penyalahgunaan wewenang. Merebaknya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme merupakan indikator persoalan moral dan tata nilai, yang secara keseluruhan merupakan persoalan spiritualitas dalam masyarakat.

Spiritualitas secara umum dipahami sebagai sebuah kesadaran tentang tujuan, tata nilai, dan makna (arti terdalam) kehidupan dalam konteks diri, kemanusiaan, alam dan Tuhan. Perkembangan kebutuhan spiritualitas di dunia khususnya di negara barat utamanya terjadi sejak periode tahun 1980-1990 pada saat terjadi krisis ekonomi global (Ashar dan Lane-Maher, 2002; Carlin, 2006; Gotsis dan Kortezi, 2008; Miliman dkk. (2003; Smith dan Rayment, 2007). Naisbitt dan Aburdance (1990) serta Aburdance (2006) merumuskan kecenderungan baru yang akan mengubah strategi kerja, bisnis, dan gaya hidup masyarakat dunia, yaitu kesadaran spiritualitas di berbagai tingkat kehidupan, baik pribadi, keluarga, organisasi bisnis, maupun masyarakat. Kurun waktu tersebut disebut sebagai *the decade of the soul* (Ashar dan Lane-Maher, 2002).

Perkembangan kebutuhan spiritualitas di lingkungan perusahaan terjadi baik pada tingkat individu maupun organisasi. Pada kurun waktu tersebut, kepuasan kerja dan moral perusahaan secara keseluruhan di hampir semua tempat masih tergolong rendah. Banyak orang merasa tidak nyaman dan merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Mayoritas karyawan menginginkan untuk mendapatkan arti terpenting atau makna dalam bekerja (Ashmos dan Duchon, 2000). Banyak orang kecewa dengan rumusan kebahagiaan yang hanya menekankan pada perolehan finansial dan berpusat pada individu, serta adanya multi budaya dalam lingkungan kerja. Kesadaran adanya ketidakpastian hidup dan kematian, menumbuhkan minat untuk merenungkan makna hidup (Ashmos dan Duchon, 2000).

Persoalan spiritualitas dalam ruang lingkup individu berhubungan dengan adanya kebutuhan individu dalam mendapatkan kebermaknaan, arti terpenting, atau arti terdalam dan ketenangan dalam kehidupannya serta kebutuhan lingkungan yang dapat mendukung pertumbuhan potensi dirinya. Keadaan lingkungan baik lingkungan mikro misalnya tempat kerja maupun lingkungan masyarakat tingkat nasional dan global yang disebut sebagai penuh dengan situasi kompetitif, telah memberi tekanan yang kuat dan mendorong kebutuhan spiritualitas untuk mengelola diri melalui mekanisme yang memberikan arti dan kesadaran akan tujuan hidup.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional muncul ke permukaan sejalan dengan semakin kompetitifnya lingkungan yang dihadapi dunia bisnis. Komitmen organisasional adalah rasa keterikatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini bersifat sukarela dan bersifat pribadi, sehingga tidak dapat dipaksakan oleh organisasi terhadap sumber daya manusianya selaku anggota organisasi. Karena sifatnya yang demikian, maka anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi merupakan sumber daya yang sangat bernilai, karena anggota organisasi memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (dalam Luthans, 1992) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

Secara umum, komitmen organisasional merefleksikan keterikatan individu selaku anggota organisasi dengan organisasi sebagai tempatnya bekerja. Dalam aplikasi organisasi, maka teori komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1997) merupakan teori yang secara komprehensif dapat membahas bagaimana individu dapat bertahan dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai rasa keterikatan karyawan pada organisasi yang didasari oleh adanya keinginan,

kebutuhan, dan kewajiban untuk bertahan pada organisasi. Komitmen ini dimanifestasikan sebagai suatu keterikatan psikologis antara karyawan dengan pekerjaan yang didasarkan keinginan dari dalam diri untuk bertahan pada tugas pekerjaan, mempersepsikan dengan biaya yang harus ditanggung apabila meninggalkan tugas pekerjaan dan kewajiban moral yang harus dilakukan ketika bertahan pada tugas pekerjaan sebagai karyawan.

PT. Bukit Asam Tbk

Tahun 2017 PTBA memasuki babak baru dalam kegiatan usaha, dengan resmi bergabung bersama PT. Aneka Tambang Tbk dan PT. Timah Tbk dalam Holding BUMN Pertambangan dengan PT. Inalum (Persero) sebagai induk holding. Tergabungnya PT. Bukit Asam Tbk ke dalam holding tersebut juga memberikan efek domino dalam kebijakan perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kapasitas usaha dan pendanaan, pengelolaan sumber daya alam mineral dan batubara yang lebih efektif, peningkatan nilai tambah melalui hilirisasi dan meningkatkan kandungan lokal, serta efisiensi biaya dari sinergi yang dilakukan. Perseroan melaksanakan kegiatan usaha, sebagai berikut:

1. Mengusahakan pertambangan yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, eksploitasi, pengolahan, pemurnian, pengangkutan dan perdagangan bahan-bahan galian terutama batu bara.
2. Mengusahakan pengolahan lebih lanjut atas hasil produksi bahan-bahan galian terutama batu bara.
3. Memperdagangkan hasil produksi sehubungan dengan usaha di atas, baik hasil sendiri maupun hasil produksi pihak lain, baik di dalam maupun luar negeri.
4. Mengusahakan dan mengoperasikan pelabuhan dan dermaga khusus batubara, baik untuk keperluan sendiri maupun keperluan pihak lain.
5. Mengusahakan dan mengoperasikan pembangkit listrik tenaga uap, baik untuk keperluan sendiri maupun untuk keperluan pihak lain.
6. Memberikan jasa-jasa konsultasi dan rekayasa dalam bidang yang terkait dengan pertambangan batubara beserta hasil-hasil olahannya.

Seiring dengan perkembangan iklim dunia bisnis, PTBA merancang visi dan misi baru, serta tata nilai organisasi sebagai berikut:

1. Visi Organisasi

Menjadi perusahaan energi kelas dunia yang peduli lingkungan.

2. Misi Organisasi

Mengelola sumber energi dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insane untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi *stakeholder* dan lingkungan.

3. Tata Nilai Organisasi

- a. Visioner, yakni mampu melihat jauh ke depan dan membuat proyeksi jangka panjang dalam pengembangan bisnis.
- b. Integritas, yakni mengedepankan perilaku percaya, terbuka, positif, jujur, berkomitmen dan bertanggungjawab.
- c. Inovatif, yakni selalu bekerja dengan kesungguhan untuk memperoleh terobosan baru untuk menghasilkan produk dan layanan terbaik dari sebelumnya.
- d. Profesional, yakni melaksanakan semua tugas sesuai kompetensi dengan kreativitas, penuh keberanian, komitmen penuh, dalam kerjasama untuk keahlian yang terus menerus meningkat.
- e. Sadar Lingkungan, yakni memiliki kesadaran tinggi dalam setiap pengelolaan aktivitas dengan menjalankan usaha atas asas manfaat yang maksimal dan kepedulian lingkungan.

Kerangka Pemikiran

Krisis global yang melanda dunia berdampak terhadap ekonomi domestik terutama pada sektor riil dimana volume dan nilai ekspor dapat mengalami penurunan, investasi menurun dan pendapatan masyarakat melemah. Kinerja ekspor periode Januari–April 2012 melemah diakibatkan oleh menurunnya permintaan negara-negara mitra dagang utama Indonesia terhadap ekspor barang-barang non-migas, seperti Jepang, Amerika Serikat, Singapura, Malaysia, Korea Selatan, dan Thailand yang diikuti dengan penurunan harga komoditas. Melambatnya kinerja ekspor Indonesia merupakan dampak langsung dan tidak langsung dari melemahnya perekonomian dunia.

Salah satu komoditas pertambangan yang mengalami penurunan adalah batubara. Perlambatan pertumbuhan ekonomi global berimbas pada penurunan harga batubara nasional dari awal tahun 2011 (<http://www.indonesia-investments.com>). Kondisi tersebut sangat memberatkan pelaku industri batubara nasional. Menghadapi situasi

kriris ini, PT. Bukit Asam Tbk (disingkat PTBA) sebagai salah satu perusahaan tambang terbesar di Indonesia menyikapi kondisi ini dengan melakukan efisiensi secara optimal melalui berbagai terobosan dan langkah-langkah strategis. Upaya dan kerja keras PTBA beserta karyawannya yang dimulai pada tahun 2011 hingga 2017 membuahkan hasil yang gemilang dengan memberikan kontribusi positif terhadap pendapatan PTBA. Secara umum PTBA dapat membukukan kinerja yang positif dan cenderung meningkat baik dari aspek operasional maupun aspek keuangan.

Muncul satu pertanyaan menarik terkait hal ini, bagaimana karyawan PTBA dapat bersinergi mendukung program-program pengembangan untuk menghadapi krisis penurunan harga batu bara. Sikap kerja seperti apa yang mereka kerahkan sehingga tetap dapat menampilkan *well performed* di tengah badai penurunan harga batu bara yang melanda sehingga tetap dapat *survived*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, dapat memberikan gambaran bahwa PTBA memiliki karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan dan perusahaannya walaupun dalam keadaan krisis. Fenomena ini menunjukkan karyawan memiliki *engagement* dengan perusahaan dan pekerjaannya. Karyawan merasa *engaged* dengan pekerjaannya yang diekspresikan dalam perilaku tidak ingin menunda-nunda penyelesaian pekerjaan dan ingin memahami secara mendalam *job description* yang dibebankan kepadanya. Dalam bekerja, tidak hanya kognisi dan perilaku kerja saja yang terlibat tetapi juga kondisi emosional (perasaan) sehingga kondisi ini memunculkan kondisi dimana karyawan merasa menikmati pekerjaan dan merasa dihargai serta dipercaya sebagai bentuk dukungan dari atasan. Kondisi keterlibatan ini membuat karyawan tidak hanya memikirkan perkembangan karir pribadi namun juga ikut memikirkan perkembangan perusahaan secara umum. *Work engagement* memiliki dampak yang sangat positif bagi individu dan organisasi karena *work engagement* adalah sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya tempat kerjanya

Karyawan yang berkualitas dapat dilihat melalui kinerjanya yang tinggi dan kinerja yang tinggi akan dapat tercapai apabila karyawan memiliki keterikatan atau *engage* dengan pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya akan merasa antusias,

bersemangat, dan tekun mengerjakan tugas-tugasnya, memandang pekerjaan dengan tugas-tugasnya sebagai sesuatu yang bermakna serta memiliki konsentrasi penuh dalam menjalankan tugasnya sehingga Bakker seorang ahli dalam kajian *work engagement* mengungkapkan bahwa *work engagement* adalah prediktor utama untuk kinerja individu dibandingkan konstruk-konstruk yang terdahulu (Bakker, 2011). Beberapa penelitian juga mengungkapkan *work engagement* sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja dan merupakan prediktor yang kuat untuk kinerja (Markos & Sridevi, 2010).

Work engagement karyawan di perusahaan tidak akan terbentuk dengan sendirinya. *Work engagement* karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana individu melibatkan diri dalam organisasi. Sebagai bagian dari organisasi, kesetiaan individu terhadap organisasi merupakan bentuk intensi yang akan mengarahkan perilakunya. Proses ini mencerminkan proses mediasi kognitif yang nantinya akan menentukan tampil tidaknya *work engagement*.

Kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatan dalam organisasi disebut dengan komitmen organisasional (Steers, 1977). Individu yang berkomitmen terhadap organisasinya memiliki sebuah keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, serta kesediaan untuk mengerahkan upaya demi tercapainya tujuan organisasi (Salancik, 1977, dalam Aranya & Wheeler, 1986). Dengan demikian, individu yang memiliki komitmen yang sangat kuat terhadap organisasinya akan mampu membuat karyawan *engaged* dengan pekerjaannya.

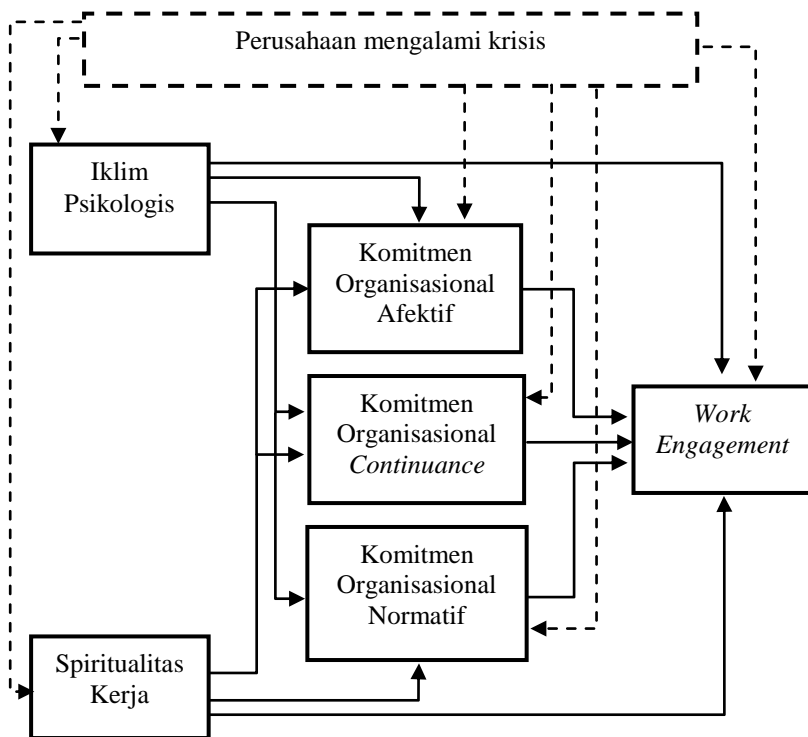
Keterlibatan karyawan dalam organisasi, keinginan untuk berkontribusi, dan kecenderungan untuk menetap di organisasi, ditentukan oleh penilaian individu, baik terhadap diri maupun lingkungannya. Berada dalam sebuah organisasi tentunya akan membentuk persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya tersebut. Persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya disebut dengan iklim psikologis (Baltes, Zhdanova, & Parker, 2009). Individu akan bersedia mengambil peran dalam perubahan apabila ia memersepsikan bahwa iklim kerjanya nyaman secara psikologis (Davenport, De Long, & Beers, 1998). Individu yang memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi, diasumsikan akan mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi.

Pada masyarakat kolektif seperti di Indonesia, pengaruh lingkungan tentunya tidak dapat diabaikan. Lingkungan yang guyub akan menimbulkan rasa nyaman, sehingga besar kemungkinan akan melekatkan individu dengan lingkungan kerjanya. Hal ini akan berpengaruh terhadap munculnya kesetiaan terhadap organisasinya dan kesediaan untuk terlibat dalam organisasi. Selain itu, rasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya diduga juga akan mempengaruhi keputusan individu untuk terlibat penuh dengan pekerjaannya.

Selanjutnya, komitmen organisasional tidak terlepas dari adanya keinginan atau motivasi individu. Keterikatan individu dengan organisasinya dapat terjadi karena ia memiliki motivasi untuk tetap bertahan dan melakukan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi ini termanifestasi dalam bentuk adanya keyakinan pada individu bahwa ia mampu memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini terjadi karena individu merasa terhubung dengan segala sesuatu yang ada di organisasi yang pada akhirnya ia menemukan makna dalam pekerjaannya dan meyakini bahwa ia memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya. Kondisi ini oleh Milliman dkk (2003) disebut sebagai spiritualitas di tempat kerja (*spirituality at work*).

Spiritualitas kerja menjadi salah satu tema penting di berbagai negara dan menjadi perhatian luas bagi segenap masyarakat, baik anggota masyarakat umum, perusahaan, dan para ahli. Perkembangan selanjutnya menunjukkan bahwa perusahaan mendorong pengembangan spiritualitas karena mereka percaya adanya pengaruh positif terhadap kehidupan organisasi (Neal dan Biberman, 2004). Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas (Heaton, dkk., 2004; King & Crowther, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini. Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan berbagai penelitian, literatur, dan pengamatan terhadap fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya.



Ket:

- = diteliti pada penelitian ini
- = tidak diteliti dalam penelitian ini

Pada penelitian ini, iklim psikologis dan spiritualitas kerja merupakan variabel bebas (IV), sedangkan *work engagement* merupakan variabel terikat (DV). Pengaruh dari IV terhadap DV terjadi melalui adanya variabel perantara yaitu komitmen organisasional yang berperan sebagai variabel mediator. Dengan demikian, dalam penelitian ini, selain ingin mengetahui pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat juga ingin diketahui apakah komitmen organisasional dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Hipotesis

Mengacu pada permasalahan, tujuan penelitian, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang akan diujikan adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 (H1) :** Model pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap keterikatan kerja melalui perantara komitmen organisasional pada karyawan PTBA, bersifat fit.
- Hipotesis 2 (H2) :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.
- Hipotesis 2a :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif karyawan.
- Hipotesis 2b :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional *continuance* karyawan.
- Hipotesis 2c :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional normatif karyawan.
- Hipotesis 3 (H3):** Iklim psikologis berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.
- Hipotesis 4 (H4) :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.
- Hipotesis 4a :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif karyawan.
- Hipotesis 4b :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional *continuance* karyawan.
- Hipotesis 4c :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional normatif karyawan.
- Hipotesis 5 (H5):** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.
- Hipotesis 6 (H6) :** Komitmen organisasional berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.
- Hipotesis 6a :** Komitmen organisasional afektif berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.
- Hipotesis 6b :** Komitmen organisasional *continuance* berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.
- Hipotesis 6c :** Komitmen organisasional normatif berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.
- Hipotesis 7 (H7) :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan melalui komitmen organisasional.
- Hipotesis 7a :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap *work*

- engagement* karyawan melalui komitmen organisasional afektif.
- Hipotesis 7b :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan melalui komitmen organisasional *continuance*.
- Hipotesis 7c :** Iklim psikologis berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan melalui komitmen organisasional normatif.
- Hipotesis 8 (H8) :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan melalui komitmen organisasional.
- Hipotesis 8a :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan melalui komitmen organisasional afektif.
- Hipotesis 8b :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan melalui komitmen organisasional *continuance*.
- Hipotesis 8c :** Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan melalui komitmen organisasional normatif.

II. Metode

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji model pengaruh beberapa variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Penelitian ini tidak melakukan manipulasi variabel, sebagaimana penelitian-penelitian eksperimental (*experimental research*). Penelitian ini hanya menjelaskan pengaruh beberapa variabel endogen terhadap variabel endogen melalui variabel perantara. Dengan demikian, penelitian ini tergolong sebagai studi *explanatory*. Pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian didasarkan pada kondisi *ex post facto*. Maksudnya, peneliti hanya mengukur aspek-aspek psikologis yang ada dalam diri subjek pada waktu tertentu (*cross sectional study*).

Variabel-Variabel Penelitian

Berdasarkan desain hubungan variabel, penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas = Iklim Psikologis, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan suatu perubahan.
2. Variabel Bebas = Spiritualitas kerja, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan suatu perubahan.
3. Variabel Tergantung = Work engagement, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya suatu variabel bebas.
4. Variabel Mediator = Komitmen organisasional, yaitu variabel perantara antara variabel bebas dan tergantung.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bukit Asam Tbk yang berjumlah 2907 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan adalah stratified random sampling, karena setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk diambil menjadi anggota sampel. Dengan teknik ini, populasi penelitian di kategorisasi berdasar lima kategori jabatan, yaitu Manajer Utama/Fungsional Utama, Manajer Madya/Fungsional Madya, Manajer Muda/Fungsional Muda, Penyelia/Fungsional Pratama, dan Pelaksana Terampil. Sampel penelitian sejumlah 344 orang karyawan yang mewakili dari masing-masing kategori jabatan yang ada.

Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat macam skala, yaitu: skala work engagement, skala iklim psikologis, skala spiritualitas kerja, dan skala komitmen organisasional. Model skala yang digunakan adalah model skala yang dikembangkan oleh Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Skor pada aitem-aitem favorable adalah SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, dan STS = 1. Skor-skor pada aitem-aitem unfavorable adalah SS = 1, S = 2, N = 3, TS = 4, dan STS = 5.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model. SEM adalah sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif

rumit secara simultan. Hubungan yang rumit itu dibangun antara satu atau beberapa variabel terikat dengan satu atau beberapa variabel bebas.

III. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) : Model pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui perantara komitmen organisasional pada karyawan PTBA, bersifat fit.

Tujuan utama penelitian ini adalah ingin menguji model penelitian tentang pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui perantara komitmen organisasional pada karyawan PTB. Setelah diuji dengan menggunakan SEM diperoleh hasil bahwamodel pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui perantara komitmen organisasional pada karyawan PTBA bersifat fit atau didukung oleh data empiris (p value = 0,00; RMSE = 0,084).

Hipotesis 2 (H2) : Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan.

Mengacu pada three-component model yang diajukan oleh Meyer & Allen (1991), ketiga komponen ini merupakan 3 (tiga) variabel laten yang merupakan satu kesatuan dalam komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk menjawab hipotesis 2, peneliti memecah menjadi 3 (tiga) sub hipotesis.

Hipotesis 2a: Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara iklim psikologis terhadap komitmen organisasional afektif menunjukkan ada pengaruh positif 0,990 dengan nilai C.R sebesar 23,975 dan SE sebesar 0,041. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 2a diterima. Dengan kata lain, iklim psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional afektif karyawan.

Hipotesis 2b: Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional continuance karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara iklim psikologis terhadap komitmen organisasional continuance menunjukkan ada pengaruh positif 1,003 dengan nilai C.R sebesar 19,149 dan SE sebesar

0,052 Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 2b diterima. Dengan kata lain, iklim psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional continuance karyawan.

Hipotesis 2c: Iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasional normatif karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara iklim psikologis terhadap komitmen organisasional normatif menunjukkan ada pengaruh positif 0,909 dengan nilai C.R sebesar 21,817, dan SE sebesar 0,042. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 2c diterima. Dengan kata lain, iklim psikologis karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional normatif.

Hipotesis 3 (H_3): Iklim psikologis berpengaruh terhadap work engagement karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara iklim psikologis terhadap work engagement menunjukkan ada pengaruh negatif -0,133 dengan nilai C.R sebesar -1,404 dan SE sebesar 0,095. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,160 ($p > 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 3 ditolak. Dengan kata lain, iklim psikologis karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement.

Hipotesis 4 (H_4) : Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan

Mengacu pada three-component model yang diajukan oleh Meyer & Allen (1991), ketiga komponen ini merupakan 3 (tiga) variabel laten yang merupakan satu kesatuan dalam komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk menjawab hipotesis 4, peneliti memecah menjadi 3 (tiga) sub hipotesis.

Hipotesis 4a: Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasional afektif menunjukkan ada pengaruh positif 0,712 dengan nilai C.R sebesar -23,193 dan SE sebesar 0,071. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,002 ($p > 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 4a diterima.

Dengan kata lain, spiritualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional afektif karyawan.

Hipotesis 4b: Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional continuance karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasional continuance menunjukkan ada pengaruh negatif $-0,013$ dengan nilai C.R sebesar $-0,271$ dan SE sebesar $0,049$. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas $0,786$ ($p > 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 4b ditolak. Dengan kata lain, spiritualitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional continuance karyawan.

Hipotesis 4c: Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional normatif karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasional normatif menunjukkan ada pengaruh positif $0,042$ dengan nilai C.R sebesar $1,224$ dan SE sebesar $0,037$. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas $0,221$ ($p > 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 4c ditolak. Dengan kata lain, spiritualitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional normatif karyawan.

Hipotesis 5: Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap work engagement karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara spiritualitas kerja terhadap work engagement menunjukkan ada pengaruh positif $0,995$ dengan nilai C.R sebesar $24,272$ dan SE sebesar $0,039$. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas $0,000$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 5 diterima. Dengan kata lain, spiritualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement karyawan.

Hipotesis 6 (H6): Komitmen organisasional berpengaruh terhadap work engagement karyawan.

Sama dengan langkah yang dilakukan dalam menjawab hipotesis 2 dan 4, guna menjawab hipotesis 6 ini, peneliti memecah menjadi 3 (tiga) sub hipotesis.

Hipotesis 6a: Komitmen organisasional afektif berpengaruh terhadap work engagement karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen organisasional afektif terhadap work engagement menunjukkan ada pengaruh positif 0,822 dengan nilai C.R sebesar 20,611v dan SE sebesar 0,034. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p > 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 6a diterima. Dengan kata lain, komitmen organisasional afektif berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement karyawan.

Hipotesis 6b: Komitmen organisasional continuance berpengaruh terhadap work engagement karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen organisasional continuance terhadap work engagement menunjukkan ada pengaruh -0,006 dengan nilai C.R sebesar -0,181 dan SE sebesar 0,055. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,856 ($p > 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 6b ditolak. Dengan kata lain, komitmen organisasional continuance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement karyawan.

Hipotesis 6c: Komitmen organisasional normatif berpengaruh terhadap work engagement karyawan.

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara komitmen organisasional normatif terhadap work engagement menunjukkan ada pengaruh positif 0,057 dengan nilai C.R sebesar -1,214 dan SE sebesar 0,047. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,225 ($p > 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 6c ditolak. Dengan kata lain, komitmen organisasional normatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement karyawan.

Hipotesis 7 (H7): Iklim psikologis berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional

Pada hipotesis 7 ini, akan diuji peran variabel mediator, yaitu komitmen organisasional dalam hubungan antara iklim psikologis dengan terhadap work engagement karyawan. Sama dengan langkah yang dilakukan dalam menjawab hipotesis 2, 4, dan 6, guna menjawab hipotesis 7 ini, peneliti memecah menjadi 3 (tiga) sub hipotesis.

Hipotesis 7a: Iklim psikologis berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional afektif.

Hasil perhitungan Sobel Test menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel (1,96), yaitu 2,48036 $>$ 1,96 dengan nilai signifikansi 0,006

($p < 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 7a diterima. Dengan kata lain, ada pengaruh iklim psikologis terhadap work engagement melalui komitmen organisasional afektif.

Hipotesis 7b: Iklim psikologis berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional continuance.

Hasil perhitungan Sobel Test menunjukkan bahwa t hitung $< t$ tabel (1,96), yaitu $1,08232 > 1,96$ dengan nilai signifikansi 0,139 ($p > 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 7b ditolak. Dengan kata lain, tidak ada pengaruh iklim psikologis terhadap work engagement melalui komitmen organisasional continuance.

Hipotesis 7c: Iklim psikologis berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional normatif.

Hasil perhitungan Sobel Test menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel (1,96), yaitu $2,14846 > 1,96$ dengan nilai signifikansi 0,015 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak atau hipotesis 7a diterima. Dengan kata lain, ada pengaruh iklim psikologis terhadap work engagement melalui komitmen organisasional normatif.

Hipotesis 8 (H8): Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional

Pada hipotesis 8 ini, akan diuji peran variabel mediator, yaitu komitmen organisasional dalam hubungan antara spiritualitas kerja dengan terhadap work engagement karyawan. Sama dengan langkah yang dilakukan dalam menjawab hipotesis 2, 4, 6, dan 7 guna menjawab hipotesis 8 ini, peneliti memecah menjadi 3 (tiga) sub hipotesis.

Hipotesis 8a: Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional afektif.

Hasil perhitungan Sobel Test menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel (1,96), yaitu $2,31478 > 1,96$ dengan nilai signifikansi 0,156 ($p < 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 8a ditolak. Dengan kata lain, ada pengaruh spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui komitmen organisasional afektif.

Hipotesis 8b: Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional continuance.

Hasil perhitungan Sobel Test menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel (1,96), yaitu $2,78213 > 1,96$ dengan nilai signifikansi 0,197 ($p < 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 8b ditolak. Dengan kata lain,

ada pengaruh spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui komitmen organisasional continuance.

Hipotesis 8c: Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap work engagement karyawan melalui komitmen organisasional normatif.

Hasil perhitungan Sobel Test menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,96), yaitu $2,53349 > 1,96$ dengan nilai signifikansi 0,121 ($p < 0,05$), maka H_0 diterima atau hipotesis 8c ditolak. Dengan kata lain, ada pengaruh spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui komitmen organisasional normatif.

Pembahasan

PT. Bukit Asam Tbk (PTBA) adalah salah satu perusahaan batubara yang berhasil melewati badai krisis penurunan harga dengan membukukan kinerja yang positif dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun baik dari aspek operasional maupun aspek keuangan. Pencapaian PTBA ini tentu saja tidak akan dapat terwujud tanpa dukungan dan peran serta karyawan yang merupakan sumber daya yang paling utama dalam organisasi. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya sebagai faktor dari luar dan perasaan terhubung dan kebermaknaan terhadap pekerjaan sebagai faktor dari dalam akan berperan sangat penting pada situasi ini. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan disebut iklim psikologis, akan merasa nyaman terhadap lingkungannya dan cenderung memilih untuk bertahan di organisasinya tersebut walaupun terjadi krisis. Begitu pula halnya dengan karyawan yang dapat merasakan makna dalam pekerjaannya disebut dengan spiritualitas kerja, akan tetap terlibat dan berkontribusi bagi organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasional merupakan sebuah hasil dari proses timbal balik antara organisasi dengan individu. Apabila organisasi selama ini memberdayakan karyawannya, maka karyawan akan merasa diapresiasi dan merasa terhubung dengan pekerjaannya yang kemudian membuat dirinya makin mengikatkan diri dengan organisasi. Kesiediaan untuk terlibat dan bertahan di organisasi akan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk engaged dengan pekerjaannya, yaitu perilaku kerja yang mencerminkan keterikatan secara total terhadap pekerjaannya. Work engagement yang ditampilkan oleh karyawan PTBA merupakan modal utama perusahaan menghadapi krisis yang

melanda dan juga akan menjadi kontribusi penting bagi keberlangsungan perusahaan seterusnya. Dengan demikian, komitmen organisasional diduga menjadi perantara antara iklim psikologis dan spiritualitas kerja dengan work engagement. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, pada pengujian hipotesis pertama yang bertujuan untuk melihat apakah model pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap work engagement melalui perantara komitmen organisasional pada karyawan PTBA bersifat fit, ditemukan model tersebut bersifat fit atau didukung oleh data empiris. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan temuan penting bahwa work engagement yang ditunjukkan karyawan PTBA tidak hanya dipengaruhi oleh iklim psikologis tapi juga spiritualitas kerja. Hasil penelitian ini melengkapi model work engagement yang dikembangkan Ardiwinata (2013). Penelitian yang dilakukan oleh Ardiwinata (2013) menemukan model work engagement pada dosen yang dipengaruhi oleh iklim psikologis dimediasi oleh occupational commitment.

Temuan hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori medan dari Lewin (1935) yang mendasari kerangka pemikiran penelitian. Dalam teori Lewin (1935) menekankan adanya pengaruh psikologis lingkungan dan perkembangan manusia terhadap perilaku. Interaksi antara suatu situasi lingkungan dan individu akan menghasilkan perilaku tertentu. Iklim psikologis yang mempersepsikan organisasi tempat bekerja memiliki peran sebagai lingkungan karyawan, sementara spiritualitas kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor individu.

Secara spesifik situasi krisis yang telah dialami PTBA tentunya menuntut perilaku kerja tertentu dari karyawannya. Boyatzis (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pembentuk perilaku kerja. Persepsi mereka terhadap lingkungan kerjanya diasumsikan berperan dalam memunculkan perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi, salah satunya dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang ada di organisasi.

Persepsi individu terhadap dampak psikologis yang ditimbulkan oleh lingkungan kerjanya disebut dengan iklim psikologis (James & James, 1989). Persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan dan tetap terlibat di perusahaan ini. Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan

sebelumnya, pada pengujian hipotesis kedua yang bertujuan untuk melihat pengaruh iklim psikologis terhadap komitmen organisasional, ditemukan bahwa iklim psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional afektif, continuance, dan normatif. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya mempengaruhi munculnya rasa terikat secara emosional dengan perusahaan, mempertimbangkan untung rugi untuk bertahan di perusahaan, dan timbulnya perasaan wajib untuk mengikatkan diri dengan organisasi tempatnya bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Meyer & Allen (1991) yang menyatakan bahwa kenyamanan dalam bekerja merupakan anteseden bagi komitmen organisasional afektif, continuance, dan normatif. Selanjutnya Woloska (2014) juga menemukan bahwa persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya mempengaruhi munculnya tiga level komitmen (afektif, continuance, dan normatif) karyawan terhadap perusahaannya.

Selanjutnya situasi krisis yang terjadi pada PTBA menuntut para karyawan untuk engaged dengan pekerjaannya. Semula terdapat dugaan bahwa salah satu penyebab para karyawan engaged dengan pekerjaannya karena persepsi mereka terhadap lingkungan kerjanya. Akan tetapi, dari pengujian hipotesis ketiga ternyata ditemukan bahwa perilaku engaged yang ditunjukkan karyawan tidak dipengaruhi oleh persepsi mereka mengenai lingkungan kerjanya atau dengan kata lain, iklim psikologis tidak berpengaruh terhadap work engagement. Persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya tidak cukup kuat untuk menggerakkan karyawan untuk terlibat penuh pada pekerjaannya. Rasa nyaman yang didapat dari lingkungan kerjanya bukan merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja secara total. Masih diperlukan sebuah proses dari adanya rasa nyaman untuk kemudian dapat mendorong karyawan memunculkan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan meta analisis yang dilakukan oleh Parker dkk (2003) menunjukkan bahwa iklim psikologis memang tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja secara umum. Begitu pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Brown & Leigh (1996) juga menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku

kerja individu. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa hubungan antara work engagement dan iklim psikologis membutuhkan perantara atau mediator. Pada penelitian Brown & Leigh (1996) dibutuhkan mediator keterlibatan kerja, sedangkan pada meta analisis Parker dkk (2003) dibutuhkan mediator kepuasan kerja dan sikap kerja, serta motivasi untuk dapat memunculkan perilaku kerja yang diharapkan. Penelitian ini ternyata juga mendukung proposisi-proposisi tersebut.

Menghadapi situasi krisis yang tidak menentu di perusahaan, dibutuhkan komitmen yang kuat dari karyawannya untuk tetap bertahan di perusahaan dan bersama-sama menghadapi krisis tersebut. Komitmen terhadap organisasi tidak akan terlepas dari adanya keinginan atau motivasi dari dalam diri individu. Keterikatan individu dengan organisasinya dapat terjadi karena ia memiliki motivasi untuk tetap bertahan dan melakukan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi ini termanifestasi dalam bentuk adanya keyakinan pada individu bahwa ia mampu memberikan kontribusi bagi organisasi. Hal ini terjadi karena individu merasa terhubung dengan segala sesuatu yang ada di organisasi yang pada akhirnya ia menemukan makna dalam pekerjaannya dan meyakini bahwa ia memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya. Kondisi ini oleh Milliman dkk (2003) disebut sebagai spiritualitas kerja (*spirituality at work*).

Spiritualitas kerja akan menjadikan karyawan tampil lebih baik, muncul lebih sering, dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang lebih baik di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan ingin lebih mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka (Gull & Doh, dalam Khasawneh, 2011).

Spiritualitas kerja diduga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pengujian hipotesis keempat, ditemukan bahwa spiritualitas kerja hanya berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional afektif. Spiritualitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional continuance dan normative. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hawley (1993) yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan bagian yang bermakna bagi hidupnya maka ia akan memiliki motivasi personal dan keinginan untuk

terikat secara emosional dengan aktifitas kerjanya (Hawley, 1993). Dalam kondisi ini, karyawan akan memiliki keinginan yang kuat untuk menetap dalam pekerjaannya dan mereka memiliki keinginan untuk selalu berkembang dalam pekerjaannya karena mereka ingin (want to) melakukan hal tersebut.

Martin dkk (dalam Rego & Cunha, 2008) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan turn over serta ketidak hadiran.

Penelitian Rego & Cunha, 2008 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian Khanifar dkk (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen profesional. Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan perasaan sukacita karyawan di tempat kerja, pekerjaan karyawan menjadi lebih bermakna, karyawan menikmati pekerjaannya, lebih bisa mengekspresikan ide dan hasil kerja mereka, dan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Nasina & Doris (2011) menyatakan bahwa apabila organisasi mempunyai karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi, maka organisasi tersebut akan mendapatkan keunggulan kompetitif, berhasil menerapkan strategi bisnis, mencapai tujuan dan mengoptimalkan modal sumber manusia.

Dampak dari adanya spiritualitas kerja yang menyentuh afeksi individu menyebabkan komitmen terhadap organisasi yang terbentuk pun menjadi sebuah kelekatan emosional atau komitmen organisasional afektif. Spiritualitas kerja yang dialami oleh karyawan pada akhirnya akan menimbulkan kecintaan karyawan pada organisasi, sehingga mereka dengan bersedia melekatkan diri secara emosional dan tetap bekerja di organisasi tersebut. Keyakinan bahwa mereka mampu berkontribusi dan berperan di organisasi menyebabkan rasa wajib bertahan (komitmen organisasional normatif) dan butuh bertahan

(komitmen organisasional continuance) tidak muncul pada karyawan tersebut.

Selain berpengaruh terhadap komitmen organisasional afektif, spiritualitas kerja ternyata juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work engagement. Hasil ini ditemukan berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima. Pengaruh yang terjadi dari spiritualitas kerja terhadap work engagement merupakan pengaruh langsung, tidak memerlukan variabel perantara atau mediator dari spiritualitas kerja bagi munculnya spiritualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terhubung dan bermakna terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan mendorong mereka untuk engaged dengan tuntutan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Singh & Chopra (2016) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi, akan memiliki perasaan bermakna di tempat kerja, terhubung dengan karyawan lainnya, dan merasa memiliki nilai yang sama dengan perusahaan, sehingga mereka akan menampilkan kinerja yang lebih baik, muncul lebih sering, dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang harmonis di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan akan lebih merasa bersemangat, terlibat penuh, mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka (Gull & Doh, dalam Khasawneh, 2011).

Milliman dkk, (2003) menjelaskan bahwa spiritualitas ditempat kerja memiliki tiga dimensi yang membentuknya, yaitu meaningful work, sense of community, dan value alignment. Dimensi meaningful work atau pekerjaan yang bermakna menunjukkan seberapa besar interaksi seorang karyawan dengan aktifitas kerjanya sehari-hari pada level individu. Spiritualitas di tempat kerja pada dimensi ini mengisyaratkan bahwa karyawan memiliki motivasi personal dan keinginan untuk terlibat dengan aktifitas kerjanya sebagai bagian yang bermakna bagi hidupnya (Hawley, 1993). Dimensi sense of community atau rasa kebersamaan menunjukkan interaksi atau hubungan yang dalam antara seorang karyawan dengan orang-orang di komunitasnya yang dalam hal ini organisasi (Ashmos & Duchon, 2000). Karyawan merasakan adanya keterhubungan dirinya dengan orang lain dan hubungan tersebut melibatkan kehidupan batin dirinya dan orang lain

(Maynard, 1992). Pada level ini terdapat hubungan antara keterlibatan mental, emosional, dan spiritual pada karyawan yang bekerja dalam tim atau kelompok (Neal & Bennet, 2000). Dimensi value alignment atau penyamaan nilai mengukur seberapa jauh pengalaman individu dapat menunjukkan keselarasan antara yang dirasakan dengan visi dan misi organisasi (Milliman, Czaplewski and Ferguson, 2003). Dimensi ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada suatu organisasi akan menunjukkan adanya integritas yang kuat, praktek perilaku etis, dan selalu ingin memberikan kontribusi yang besar untuk organisasinya.

Tingkat spiritualitas individu dalam organisasi dapat berpengaruh pada kualitas psikologis atau kekuatan karakter, pendekatan dalam berinteraksi dengan orang lain, dan kinerjanya (Samiyanto, 2011). Tema tentang kekuatan karakter individu merupakan domain yang mendapatkan perhatian besar saat ini melalui psikologi positif (Compton, 2005; Seligman, 2005; Seligman, dkk., 2005). work engagement merupakan salah satu konstruk yang dikembangkan oleh psikologi positif dalam organisasi. Spiritualitas akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litszey (2003) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya termasuk kehidupan kerjanya. Kebermaknaan yang dirasakan karyawan ini senada dengan dimensi dedication dalam work engagement. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan memberikan makna khusus bagi dirinya maka akan muncul adanya antusiasme, identifikasi yang kuat dengan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya, dan terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaannya yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Tidak hanya dedikasi dan identifikasi yang kuat terhadap tugas-tugas saja yang dibutuhkan karyawan dalam menghadapi krisis di PTBA, dedikasi dan identifikasi terhadap perusahaan juga perlu dimaknai sebagai sesuatu yang positif sehingga dapat meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja. Karyawan yang sejak awal memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan menunjukkan performance yang optimal dan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan tugas-tugas baru yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam, ditemukan bahwa komitmen

organisasional afektif memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap work engagement. Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasinya akan menunjukkan engagement yang optimal dalam bekerja. Komitmen individu terhadap organisasi menjadi penting karena hubungannya yang potensial dengan retention (rasa memiliki), baik dalam konteks pekerjaan ataupun juga keanggotaan dalam organisasi (Collarelli, 1998; dalam Lee dkk, 2000). Selanjutnya menurut Ardiwinata (2013) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menjadi lebih antusias, bersemangat dalam bekerja, memiliki keterikatan pada pekerjaannya juga menikmati pekerjaannya, serta memandang masalah sebagai suatu hal yang menantang.

Peran antusiasme, semangat, dan keterikatan terhadap pekerjaan sebagai bagian dari indikator perilaku work engagement inilah yang mengantarkan karyawan PTBA tetap dapat survived walaupun dalam situasi krisis. Selanjutnya untuk memperkaya kajian mengenai work engagement hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menguji peran variabel mediator komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap work engagement. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh, ditemukan bahwa komitmen organisasional afektif dan normatif terbukti memediasi pengaruh iklim psikologis dengan work engagement, namun komitmen organisasional continuance tidak terbukti memediasi hubungan kedua variabel tersebut.

Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa iklim psikologis tidak berpengaruh secara langsung terhadap work engagement. Persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya tidak cukup kuat untuk menggerakkan karyawan untuk terlibat penuh pada pekerjaannya. Rasa nyaman yang didapat dari lingkungan kerjanya bukan merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja secara total. Masih diperlukan sebuah proses dari adanya rasa nyaman untuk kemudian dapat mendorong karyawan memunculkan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.

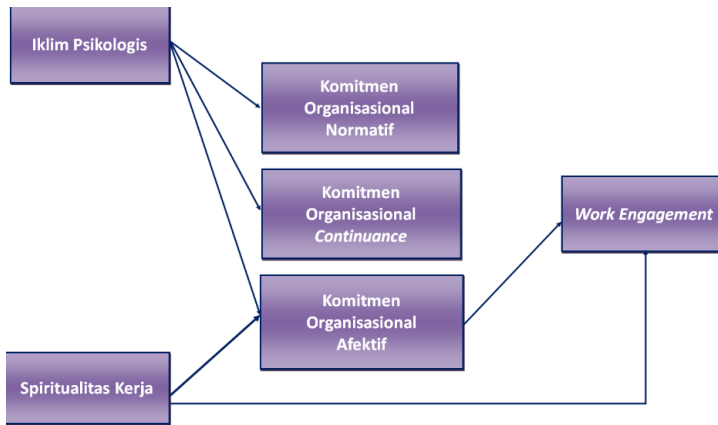
Hasil penelitian ini sejalan dengan meta analisis yang dilakukan oleh Parker dkk (2003) menunjukkan bahwa iklim psikologis memang tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja secara umum. Begitu pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Brown &

Leigh (1996) juga menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja individu. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa hubungan antara work engagement dan iklim psikologis membutuhkan perantara atau mediator lain yang dalam penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional afektif dan normatif yang terbukti memediasi pengaruh kedua variabel tersebut.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis kedelapan ditemukan bahwa komitmen organisasional (afektif, continuance, dan normatif) tidak terbukti memediasi pengaruh spiritualitas kerja dengan work engagement. Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengaruh yang terjadi dari spiritualitas kerja terhadap work engagement merupakan pengaruh langsung, tidak memerlukan variabel perantara atau mediator dari spiritualitas kerja bagi munculnya spiritualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terhubung dan bermakna terhadap pekerjaannya, maka hal tersebut akan mendorong mereka untuk engaged dengan tuntutan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Singh & Chopra (2016) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi, akan memiliki perasaan bermakna di tempat kerja, terhubung dengan karyawan lainnya, dan merasa memiliki nilai yang sama dengan perusahaan, sehingga mereka akan menampilkan kinerja yang lebih baik, muncul lebih sering, dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang harmonis di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan akan lebih merasa bersemangat, terlibat penuh, mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka (Gull & Doh, dalam Khasawneh, 2011).

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka temuan baru dari hasil penelitian ini adalah model pengaruh spiritualitas kerja dan iklim psikologis terhadap work engagement melalui komitmen organisasional sebagai mediator. Gambar 3 berikut ini adalah gambar model hasil penelitian ini.



Gambar 3. Model Hasil Penelitian

Temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work engagement karyawan dipengaruhi oleh variabel spiritualitas kerja karyawan. Pengaruh spiritualitas kerja terhadap work engagement merupakan pengaruh langsung, tidak memerlukan variabel perantara atau mediator komitmen organisasional untuk memunculkan spiritualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa terhubung dan memiliki makna terhadap pekerjaan, rekan sekerja, dan visi misi organisasi, maka hal tersebut akan mendorong mereka untuk engaged dengan tuntutan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa di antara ketiga dimensi yang membentuk spiritualitas kerja, dimensi sense of community memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan dimensi lainnya dalam memengaruhi work engagement karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa nyaman bekerja bersama dengan orang-orang disekitarnya akan menimbulkan efek yang positif bagi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya di kantor. Seperti diketahui bahwa karyawan PTBA terdiri dari asal daerah yang beragam dan mereka menyatu di satu lokasi yang jauh dari kampung halamannya, dari sini timbullah rasa senasib sepenanggungan merasa sama-sama orang perantauan. Perasaan ini akhirnya berkembang menjadi perasaan saling membutuhkan dan ketergantungan satu sama lain sehingga ketika mereka bekerja bersama-sama dalam suatu tim kerja dapat menunjukkan kekompakan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, terutama ketika perusahaan menghadapi situasi krisis. Mereka bersama-sama memiliki keinginan yang sama untuk bangkit dari

ketepurukan itu untuk tetap bersemangat, pantang menyerah, loyal, dan terikat penuh dengan pekerjaannya. Situasi inilah yang pada akhirnya membawa PTBA keluar dari keterpurukan dan berhasil meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan dari tahun ke tahun.

Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim psikologis tidak berpengaruh secara langsung terhadap work engagement. Persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya tidak cukup kuat untuk menggerakkan karyawan untuk terlibat penuh pada pekerjaannya. Rasa nyaman yang didapat dari lingkungan kerjanya bukan merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja secara total. Masih diperlukan sebuah proses dari adanya rasa nyaman untuk kemudian dapat mendorong karyawan memunculkan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan meta analisis yang dilakukan oleh Parker, dll (2003) menunjukkan bahwa iklim psikologis memang tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja secara umum. Begitu pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Brown & Leigh (1996) juga menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja individu. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa hubungan antara work engagement dan iklim psikologis membutuhkan perantara atau mediator lain yang dalam penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional afektif dan normatif yang terbukti memediasi pengaruh kedua variabel tersebut.

Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah

a. Keterbatasan Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi penelitian ini terbatas hanya pada PT. Bukit Asam Tbk, di masa-masa yang akan datang perlu dilakukan penelitian dengan melibatkan populasi yang lebih luas, baik dalam lingkup perusahaan batubara maupun dalam lingkup perusahaan lainnya.

b. Keterbatasan Model Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan satu lokasi penelitian saja sehingga model penelitian yang dihasilkan masih berupa model hipotetik yang membutuhkan penelitian lanjut baik jangka pendek,

menengah, dan jangka panjang untuk menegakkan model penelitian yang lebih established dari work engagement yang pada akhirnya akan memiliki generalisasi yang lebih luas.

c. Keterbatasan Alat Ukur Penelitian

Berdasarkan hasil kategorisasi data penelitian ditemukan bahwa subjek penelitian berada pada kategori sedang. Hal ini kemungkinan disebabkan alat ukur penelitian yang menyertakan jawaban tengah (Netral) sehingga respon subjek penelitian cenderung memilih jawaban tengah tersebut (tendency central).

d. Keterbatasan pada Konstruk Penelitian

Konstruk yang diuji dalam penelitian ini menggunakan konstruk penelitian yang sudah ada, sehingga di masa-masa yang akan datang perlu dilakukan penggalian yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang diteliti.

e. Keterbatasan pada Analisis Data Penelitian

Analisa data dalam penelitian ini tidak membedakan subjek penelitian berdasarkan kategori jabatan sehingga tidak diketahui perbedaan kategori masing-masing variabel pada level jabatan top, middle, dan lower.

f. Keterbatasan pada Waktu Penelitian

Penelitian ini berlatar belakang kondisi perusahaan pada saat mengalami krisis harga batubara, namun pengambilan data dilakukan setelah perusahaan sudah mulai bangkit dari kondisi krisis tersebut sehingga hal ini kemungkinan mempengaruhi hasil penelitian.

IV. Kesimpulan

Simpulan

Berikut adalah kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian:

1. Model pengaruh iklim psikologis dan spiritualitas kerja terhadap *work engagement* melalui perantara komitmen organisasional pada karyawan PTBA cocok dengan data empiris. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan temuan penting bahwa *work engagement* yang ditunjukkan karyawan PTBA tidak hanya dipengaruhi oleh iklim psikologis tapi juga spiritualitas kerja
2. Iklim psikologis memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional afektif, *continuance*, dan normatif. Hal ini

menunjukkan bahwa persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya akan mempengaruhi timbulnya kecintaan dan rasa tanggung jawab untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini. Ini mencerminkan bahwa tim kerja, atasan, dan manajemen berperan besar untuk menghadirkan rasa nyaman, sehingga dapat membuat para karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

3. Iklim psikologis tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mempersepsilingkungan kerjanya sebagai lingkungan yang nyaman ternyata tidak serta merta menggerakkan para karyawan untuk terlibat aktif dan bersemangat dalam bekerja. Dibutuhkan proses psikologis lain dari persepsi positif terhadap lingkungan untuk akhirnya menampilkan *work engagement* yang diharapkan.
4. Spiritualitas kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional afektif karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja karyawan berdampak pada keputusan untuk tetap bekerja di perusahaan yang dilandasi oleh kecintaan terhadap organisasi. Ini berarti ketika mereka merasa menemukan makna yang dalam terkait kinerjanya, mereka akan melekatkan diri secara emosional terhadap perusahaan.
5. Spiritualitas kerja memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan terhubung dan bermakna dalam bekerja yang dialami oleh para karyawan mampu mempengaruhi mereka terlibat secara total menyesuaikan perilaku kerjanya sesuai dengan tuntutan perubahan. Ini mencerminkan bahwa proses penemuan makna dalam bekerja sangat mereka dibutuhkan, sehingga secara otomatis mereka akan mengerahkan upaya seoptimal mungkin dan menunjukkan dedikasinya dalam bekerja.
6. Komitmen organisasional afektif memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan, sedangkan komitmen organisasional *continuance* dan normatif tidak memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini karena pertimbangan adanya rasa kecintaan dan kelekatan emosional yang mendalam terhadap perusahaan.

7. Komitmen organisasional berperan sebagai mediator dalam hubungan antara iklim psikologis dengan *work engagement* karyawan. Iklim psikologis ditemukan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *work engagement* sehingga harus dimediasi oleh komitmen organisasional.
8. Spiritualitas kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *work engagement*. Ketika hubungan antara spiritualitas kerja dengan *work engagement* diintervensi oleh mediator komitmen organisasional, justru tidak ada pengaruhnya.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka beberapa saran yang diajukan adalah :

Saran Teoretis

Sebagaimana telah diungkapkan pada kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran teoretis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian yang membuktikan iklim psikologis memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional afektif, *continuance*, dan normatif dapat digunakan untuk memperkaya kajian tentang peran penilaian positif karyawan dalam membentuk keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
2. Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional afektif karyawan, dapat digunakan dapat digunakan untuk memperkaya pemahaman bahwa kebermaknaan dalam bekerja memiliki peran terhadap kecintaan karyawan terhadap organisasinya.
3. Hasil pengujian tentang pengaruh spiritualitas kerja terhadap *work engagement* karyawan, dapat digunakan sebagai bahan kajian baru tentang peran keterhubungan karyawan dengan pekerjaan, rekan kerja, dan visi-misi organisasi terhadap keterikatannya dengan pekerjaannya.
4. Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan, dapat digunakan untuk memberikan sumbangan kajian teoritik bahwa

hanya komitmen organisasional yang memiliki peran pada keterikatan karyawan dengan pekerjaannya.

5. Model pengaruh iklim psikologis terhadap *work engagement* yang dimediasi komitmen organisasional, dapat digunakan untuk memperkaya kajian tentang kekuatan komitmen organisasional dalam memediasi hubungan antara iklim psikologis dengan *work engagement*.

Saran Praktis

Beberapa saran yang diajukan adalah :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan batubara dengan status BUMN, maka untuk pengembangan teori-teori psikologi Industri dan Organisasi lebih lanjut dan lebih luas pada perusahaan tambang batubara lainnya. Selain perusahaan tambang batubara yang mengalami krisis, untuk penelitian selanjutnya dapat mengambil populasi pada perusahaan yang mengalami krisis di bidang lainnya.
 - b. Spiritualitas dan iklim psikologis merupakan variabel yang mempengaruhi *work engagement* karyawan di situasi krisis, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menemukan variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat memberikan informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor determinan yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku positif dalam bekerja yang dalam hal ini adalah *work engagement*.
 - c. Variabel iklim psikologis tidak ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap *work engagement*, padahal dengan budaya kolektif di Indonesia, peran lingkungan cukup relevan. Untuk itu, penelitian selanjutnya dapat mencoba mencari variabel lain yang mungkin dapat berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan antara iklim psikologis dengan *work engagement*.
 - d. Konstruk penelitian yang diuji dalam penelitian ini menggunakan konstruk penelitian yang sudah ada, sehingga di masa-masa yang akan datang perlu dilakukan penggalian yang lebih mendalam mengenai dimensi-dimensi psikologis lainnya yang membentuk variabel-variabel yang diteliti.

- e. Model penelitian ini dikhususkan pada karyawan tambang yang memiliki tuntutan tugas yang khusus pula. Sebagai pengembangan konsep, dapat juga ditelaah dari sudut pandang pekerjaan tertentu yang memiliki tuntutan tugas dan spesifikasi pekerjaan yang berbeda.
 - f. Model penelitian yang dihasilkan dalam penelitian ini masih berupa model hipotetik sehingga membutuhkan penelitian dan kajian lebih lanjut baik jangka pendek, menengah, dan jangka panjang untuk menegakkan model penelitian yang lebih mapan yang pada akhirnya akan memiliki generalisasi yang lebih luas.
 - g. Untuk meminimalisir respon subjek penelitian yang cenderung memilih jawaban tengah (*tendency central*), maka perlu menghilangkan jawaban tengah (Netral) pada instrumen penelitian, sehingga respon subjek terhadap butir-butir pernyataan yang diberikan lebih tegas dan lebih beragam variasi jawabannya.
 - h. Perlu menambahkan analisa data penelitian yang membedakan subjek penelitian berdasarkan kategori jabatan pa level *top*, *middle*, dan *lower* untuk memperkaya hasil dan pembahasan penelitian.
 - i. Menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan kajian dan evaluasi dalam memahami mekanisme psikologis yang terjadi pada karyawan dan organisasi terutama peran iklim psikologis, spiritualitas kerja, dan komitmen organisasional terhadap *work engagement*.
 - j. Waktu penelitian dilakukan pada saat yang tepat disesuaikan dengan latar belakang penelitian sehingga hasilnya dapat mengukur secara lebih akurat mengenai variabel-variabel yang diteliti.
2. Bagi organisasi disarankan untuk dapat melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Dalam upaya meningkatkan efektifitas organisasi dan mencapai visi dan misi perusahaan, perlu dilakukan intervensi implementatif pengelolaan SDM terutama pada situasi krisis dengan berbagai program dan kegiatan rutin untuk meningkatkan spiritualitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan menumbuhkan komitmennya terhadap organisasi dan keterikatannya terhadap pekerjaan. Sebagaimana yang telah

diuraikan sebelumnya bahwa spiritualitas kerja memiliki tiga level pemaknaan yaitu level individu, kelompok, dan organisasi.

- 1) Untuk level individu, spiritualitas kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian program pelatihan terkait pekerjaan, *job enrichment*, *job enlargement*, rotasi, dan promosi jabatan agar karyawan dapat memahami dan memaknai pekerjaannya secara lebih komprehensif yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatannya terhadap pekerjaannya.
 - 2) Pada level kelompok, spiritualitas kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan *team building*, *family gathering*, kerja tim dalam menyelesaikan tugas yang diharapkan dapat meningkatkan keikatan dan keterhubungan karyawan dengan rekan sekerjanya sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
 - 3) Pada level organisasi, keterhubungan karyawan dengan visi dan misi organisasi dapat ditingkatkan dengan memberikan sosialisasi yang intensif melalui pelatihan, kegiatan harian seperti *morning briefing*, dan memajang visi, misi, dan nilai organisasi di berbagai tempat yang mudah terlihat oleh karyawan, sehingga diharapkan proses internalisasi visi, misi, dan tata nilai organisasi lebih mudah tercapai.
- b. Untuk kepentingan pengembangan SDM PTBA telah memiliki “Roadmap Pengembangan Sumber Daya Manusia” yang cukup komprehensif dan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi SDM. Dalam implementasinya disarankan untuk lebih meningkatkan operasionalisasi nyata dan efektifitasnya agar visi dan misi pengembangan SDM secara keseluruhan dapat tercapai.
- c. Perusahaan sejenis BUMN telah memiliki sistem dan manajemen yang tertata dengan baik, sehingga karyawan cenderung bekerja mengikuti sistem dan pola kerja yang sudah ada. Perusahaan perlu menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif, budaya organisasi yang unggul dan menantang, serta mampu mengintegrasikan segala aspek yang ada di perusahaan, sehingga akan menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan yang pada akhirnya mereka dapat lebih terlibat dalam pencapaian sasaran keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburdance, P. (2006). *Megatrends 2010: Bangkitnya Kesadaran Kapitalisme*. Jakarta: Transmedia.
- Aranya, N., & Wheeler, J. T. (1986). Accountants' personality types and their commitment to organization and profession. *Contemporary Accounting Research*, 3 (1), 184-199.
- Ardiwinata, M.R., (2013). Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Work Engagement melalui Occupational Commitment sebagai Mediator. *Disertasi*. Tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Ashar, H & Lane-Maher, M (2002). Spirituality in the Workplace—A Measure of Success?. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 3, 3, 191-204.
- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 2, 134-145.
- Bakker, A.B. (2011). An Evidence-Based Model of Employee engagement. *Journal Psychological Sciences*. 20 (4) 265-269.
- Baltes, B. B., Zhdanova, L. S., & Parker, C. P. (2009). Psychological climate: A comparison of organizational and individual level referents. *Human Relations*, 62 (5), 669-700.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in 21st century. *Journal of Management Development*, Vol 27 No 1, 5-12.
- Brown, S.P., Leigh, T.W. (1996). A New Look at Psychological Climate and It's Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 358-368.
- Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2006). *Military life: The Psychology of serving in peace and combat: The Military family volume 3*. UK: Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Carlin, B.D. (2006). *Spiritual Formation in Woman: A Theoretical Examination of Christian Spirituality and Self Concept*. *Master's Thesis*. Georgia: The Faculty of Psychological Studies Institute, Atlanta,.
- Compton, W.C. (2005). *An Introduction to Positive Psychology*. Thomson, Wadsworth.

- Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, 39 (2), 43-57.
- Duchon, D. & Ashmos, D.P. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16 (5), 807-833.
- Gotsis, G. & Kortezi, Z. (2008). Philosophical Foundations Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78, 575-600.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hawley, J. (1993). *Reawakening the Spirit in Work: The Power of Dharmic Management*. San Fransisco: Berret-Koehler.
- Heaton, D.P., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2004). Constructs, Methods, and Measures for Reasearching Spirituality in Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 1, 62-82.
- Ilgen, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). *The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey Bass.
- James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74 (5), 739-751.
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J., & Bruni, J. R. (1987). Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychology*, 31, 783-813.
- Khanifar, H.J.G., & Shojaie, S. (2010). Organizational Consideration between Spirituality Proffesional Commitment. *European journal of Social Sciences*, 12,4, 558.
- Khasawneh, S. (2011). Cutting-edge Panacea of the Twenty-First Century. *International Journal of Education Management*, 25, 7, 687-700.

- King, J.E., & Crowther, M.R. (2004). The Measurement of Religiosity and Spirituality Examples and Issues from Psychology. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 1, 26-42.
- Lee, O. F., Tan, J. A., & Javalgi, R. (2010). Goal orientation and organizational commitment. Individual differences predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 18 (1), 129-150.
- Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality : Selected Papers*. First Edition. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Litzey, C. (2003). *Spirituality in The Workplace and The implications It has On Employees and Organizations*, 2008, 29 Juli.
- Markos, S. & Sridevi, M.S. (2010). Employee Engagement The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5 (12), 89-96.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences . *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mayer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in The Workplace California*: SAGE Publication, Inc.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace : Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Maynard, H. (1992). *Evolution of Human Unconsciousness*. San Fransisco: Berret-Koehler.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Emperical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 4, 427-447.
- Naisbitt, J., Aburdance, P. (1990). *Megatrends 2000: Sepuluh Arah Baru untuk Tahun 1900-an*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Nammi, A. Z., & Nezhad, M. Z. (2009). The relationship between psychological climate and organizational commitment . *Journal of Applied Science*, 9(1), 161-166.
- Neal, J.A. (1997). Spirituality in Management Education: A Guide to Resourches. *Journal of Management Education*, 21, 1, 121-139.

- Neal, J.A., & Biberman, J. (2004). Research That Matters; Helping Organizations Integrate Spiritual Values and Practices. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 1, 7-10.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389-416.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol 59, 603-609.
- PT. Bukit Asam Tbk (2015). Annual Report PTBA. <http://www.ptba.co.id>, Jakarta: PT. Bukit Asam, Persero.
- Rego, Armenio dan Cunha, Migiel Pina. (2008). "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an empirical study." *Journal of Organizational Change Management*, 21(1): 53-75.
- Robbins, S. (1996). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Samiyanto. (2011). Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Seligman, M.E.P. (2005). *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*. Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. & Steen, T. (2005). *Making people happier: a randomized controlled study of exercises that build positive emotion, engagement, and meaning*. Am. Psychol. (Submitted.)
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Enhancing Employee engagement through the Management of Human Resources. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Shuck, B. (2011). Integrative Literature Review: Four Emerging Perspectives of Employee Engagement: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 10 (3), 304-328.

- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). Enhancing Employee engagement through the Management of Human Resources. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: LP3ES Indonesia.
- Smith, J.A., & Rayment, J.J. (2007). The Global Fitness Framework A Guide for Leaders Exploring the Relevance of Spirituality in the Workplace. *Management Decision*, 45, 2, 217-234.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56
- Wollard, K.K. & Shuck, B. (2011). Antecedents to Employee Engagement: A Structured Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13 (4), 429-446.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Kiki Cahaya Setiawan, M.Si.

Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang

Email: kikicahayasetiawan_uin@radenfatah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama instansi pemerintah adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya tidak luput dari gaya kepemimpinan transformasional para dekanat di lingkungan fakultas. Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dipersepsi oleh dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan kategori sedang lebih tinggi dari pada tinggi dan rendah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah Total Sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 38 dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang. Pengolahan data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 21,5 % terhadap kepuasan kerja. Persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformasional pada dimensi pengaruh ideal memberikan kontribusi paling tinggi yaitu sebesar 16,5 % terhadap kepuasan kerja. Persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformasional pada dimensi stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang paling rendah dari keempat dimensi

lainnya, yaitu berkontribusi sebesar 0,00 % terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

I. Pendahuluan

Instansi Pemerintah merupakan organisasi kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Dalam rangka usaha mencapai kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdinegara, serta abdi masyarakat. Untuk menghasilkan pegawai negeri yang berintegritas dimulai dari jenjang pendidikan sekolah dasar sampai ke tingkat sarjana (Asrori, 2012 : 70)

Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang merupakan perguruan islam tinggi yang telah lama menjadi kebutuhan ilmu pendidikan masyarakat Sumatera Selatan yang berdiri sejak adanya penyelenggaraan muktamar ulama se-Indonesia yang diadakan di Palembang. Muktamar yang dihadiri oleh para ulama ulama dari hampir seluruh Indonesia bertujuan menghimpun pandangan tentang masalah-masalah yang dihadapi umat Islam Indonesia dalam berbagai aspek kehidupan, keagamaan, politik, sosial, pendidikan, budaya, dan ekonomi. Bertepatan tanggal 11 September 1957, dilakukan peresmian pendirian “ Perguruan Islam Tinggi Sumatera Selatan” (PITSS). Sebagai realisasi dari peresmian tersebut untuk pertama kali dibukalah Fakultas Hukum Islam dan Pengetahuan Masyarakat. (Pedoman Akademik Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2015 : 1) Perkembangan zaman yang setiap tahunnya sejak saat diresmikan Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang Pada tahun 1975 s.d tahun 1995 IAIN Raden Fatah memiliki 5 Fakultas, tiga Fakultas di Palembang, yaitu Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin dan dua Fakultas di Bengkulu, yaitu Fakultas Ushuluddin di Curup dan Fakultas Syariah

di Bengkulu. Sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam upaya pengembangan kelembagaan perguruan tinggi agama Islam, maka pada tanggal 30 juni 1997, yang masing- masing ke dua Fakultas di tingkatkan statusnya menjadi sekolah tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), yaitu STAIN Curup dan STAIN Bengkulu. Periode 1996-2013 IAIN Raden Fatah Palembang memiliki 5 Fakultas dan Program Pascasarjanayaitu 5 fakultas terdiri dari Fakultas Syari'ah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan Fakultas Adab dan Humaniora. Sejak bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang berkembang menjadi enam fakultas dan program pasca sarjana yang terdiri dari Fakultas Syari'ah dan Hukum, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Adab dan Humaniora, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP). Dalam hal ini peneliti hanya fokus pada Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam di Universitas Islam negeri Raden Fatah Palembang yang biasa disingkat FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang. (Pedoman Akademik Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2015 : 1)

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama instansi pemerintah adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Pentingnya kepuasan kerja bagi pegawai karena kepuasan pada pegawai ini menimbulkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Seperti halnya diungkapkan oleh Strauss dan Sayles (dalam Sutrisno, 2009 : 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja

dengan baik penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009 : 75)

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya tidak luput dari gaya kepemimpinan transformasional para dekanat di lingkungan fakultas. Fokus pemimpin pada penelitian ini adalah Dekan, WD I, WD II, WD III. Pemimpin dinilai sebagai orang yang memiliki pengaruh besar dalam sebuah lembaga atau instansi, maka cara kerja pimpinan akan menjadi sorotan dan diikuti oleh pegawai setingkat di bawahnya. Namun bawahan tidak sedikit yang terpaksa melakukan pekerjaan karena dibawah tekanan pimpinan dalam arti tidak sesuai dengan tupoksi (tugas, pokok, fungsi) dan prosedur. sehingga peneliti menduga akan berdampak pada kepuasan kerja.

Menurut Bass dan Avolio (2003) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai, sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.

Menurut Bass dan Avolio (2003) mengusulkan empat dimensi kepemimpinan transformasional di antaranya : 1) pengaruh ideal, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinya. pengaruh ideal mengandung makna saling berbagai resiko melalui pertimbangan kebutuhan pegawai di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis. Pengaruh ideal melalui model model aturan bagi pengikut, yang mana pengikut mengidentifikasi dan ingin melakukan melebihi model tersebut. Pemimpin-pemimpin menunjukkan standar tinggi dari tingkah laku moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi mereka dan bukan untuk nilai perorangan, 2) motivasi inspirasi, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan makna yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optipisme pegawai.

Pemimpin yang memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan serta dukungan lain, 3) stimulasi Intelektual, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinan didasarkan pada ilmu pengetahuan yang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Dengan demikian, pemimpin transformasional menciptakan rangsangan dan berpikir inovatif bagi pegawai melalui asumsi-asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah, menggunakan pendekatan pada situasi lampau melalui cara yang baru, 4) pertimbangan individual, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan dan segala masukan yang diberikan pegawai, dengan melalui pemberian bantuan sebagai pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor, memeriksa kebutuhan individu untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan, mengekspresikan penghargaan pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai secara kondusif, menggunakan bakat khusus pegawai dan memberikan kesempatan belajar

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di FUSHPI Uin Raden Fatah Palembang terlihat cara kerja dosen mengikuti gaya dan perintah atasan. Tercermin dari gaya kepemimpinan transformasional atasan yang top-down (atas ke bawah) senantiasa menyediakan tantangan bagi dosen untuk mewujudkan misi fakultas, sehingga atas pengawasan atasan membuat para dosen menjadi tidak nyaman dalam bekerja, dan sebaliknya ada juga beberapa dosen yang malah tertantang dengan gaya kepemimpinan tersebut. Sehingga peneliti menduga persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada kepuasan kerja dosen FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang.

Bass dan avolio (1993) mengkategorikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang aktif. Perilaku kepemimpinan yang aktif berhubungan dengan efektifitas performa dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Menurut Robins and Judge (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi

karakteristiknya. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa puas jauh lebih produktif bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas telah menjadi prinsip dasar di antara para manajer selama bertahun-tahun.

Menurut Robbins (2007) membagi aspek kepuasan kerja menjadi lima aspek diantaranya: 1) pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang menarik dan sesuai dengan karakteristik individu dapat memberikan kepuasan kerja. 2) gaji dipandang sebagai pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak atau tidak layak oleh karyawan. 3) promosi, merupakan karena kesempatan untuk mendapatkan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. 4) pengawasan dari atasan, atasan yang peduli dan memotivasi karyawan merupakan atasan yang baik. 5) kelompok kerja atau rekan kerja, yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja pada karyawan secara individu karena bertindak sebagai dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada individu.

Beberapa penelitian (Reinhat, 2013, Ida Prastiowati, 2015, Putu Widya Susastra dan Made Subudi, 2016, Marselius Sampe Tondok dan Rita Andarika, 2004, Dewiana Pane, 2017 Wahyu Satrio Winarto, 2015), mengatakan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Chamers (dalam Bas dan Avolio 1997) hipotesis ini sudah di uji melalui berbagai studi dan terdapat suatu korelasi antara perilaku kepemimpinan aktif dan efektivitas dan pencapaian hasil melampaui harapan sehingga akan menghasilkan kepuasan kerja.

Bertitik tolak dari adanya latar belakang masalah tersebut, maka fokus penelitian yang akan dikaji dibatasi pada gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen, dengan melihat review penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diketahui bahwa peneliti sebelumnya belum pernah ada yang meneliti pada di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang, sehingga judul yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “ Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Pada Dosen Di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang “.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang?
2. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional melalui dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, simulasi intelektual, pertimbangan individual dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang.
2. Apakah ada dan seberapa besar pengaruh antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional melalui dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, simulasi intelektual, pertimbangan individual dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang.

II. Metode

Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dipersepsi oleh dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan kategori sedang lebih tinggi dari pada tinggi dan rendah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik sampling yang digunakan adalah Total Sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 38 dosen di Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang. Pengolahan data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 21,5 % terhadap kepuasan kerja. Persepsi dosen terhadap kepemimpinan

transformatif pada dimensi pengaruh ideal memberikan kontribusi paling tinggi yaitu sebesar 16,5 % terhadap kepuasan kerja. Persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformatif pada dimensi stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang paling rendah dari keempat dimensi lainnya, yaitu berkontribusi sebesar 0,00 % terhadap kepuasan kerja.

III. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dilakukan untuk dapat menjelaskan hasil temuan dalam penelitian yang dikaitkan dengan tujuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan pada konsep teoritis yang digunakan. Dengan menggunakan pengujian teknik analisis regresi linier sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan transformatif dengan kepuasan kerja dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang. Berikut ini akan disampaikan pembahasan mengenai bagaimana gambaran persepsi terhadap kepemimpinan transformatif memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang.

Pembahasan Pengaruh Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif Dengan Kepuasan Kerja Pada Dosen Di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh besarnya koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan transformatif dengan kepuasan kerja sebesar 0,464 dengan signifikansi 0,003 dimana $p < 0,05$, maka hasil ini berarti menunjukkan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformatif memiliki hubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang. Dimana semakin baik persepsi dosen terhadap gaya kepemimpinan transformatif maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk persepsi dosen terhadap gaya kepemimpinan transformatif maka semakin rendah kepuasan kerja. Adapun sumbangsi gaya kepemimpinan transformatif terhadap kepuasan kerja sebesar 21,5% sedangkan 78,5 % lainnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Prastiowati (2015) bahwasannya kepuasan kerja pegawai ini dipengaruhi oleh persepsi pegawai tentang gaya kepemimpinan dari atasannya. Gaya kepemimpinan transformasional adalah strategi pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya sehingga tujuan organisasi tercapai. Strategi itu dilakukan dengan cara menularkan segala sesuatu yang dimiliki pemimpin, seperti nilai, falsafah hidup, sikap, dan ketrampilan kepada karyawannya. Proses penularan atau transformasi tersebut dilakukan dengan berbagai cara antara lain petunjuk, suri tauladan, bimbingan, pelatihan, penghargaan, dan merancang lingkungan agar proses kerja karyawan lancar. Burns (dalam Thoha, 2010)

Berikut ini akan disampaikan pembahasan mengenai gambaran gaya kepemimpinan transformasional di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang dipersepsi oleh dosen yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

Bass et.al (2003: 30) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi transformasional. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi.

Bass dan Avolio (1994) mengusulkan empat dimensi kepemimpinan transformasional yaitu, idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasi), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), individualized consideration (pertimbangan individual),

Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator dan integrator. Menurut Siagian (2005) perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi

atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai). Pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 3.2 terlihat bahwa dosen FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang mempersepsikan gaya kepemimpinan transformasional pada kategori sedang lebih besar dari pada tinggi, rendah yaitu sebanyak 28 orang (74,00%), artinya, kepemimpinan transformasional di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang dipersepsi oleh sebagian besar dosen pada kategori sedang. Tampaknya, sebagian besar dari dosen FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang mempersepsikan kepemimpinan transformasional yang dijalankan pemimpin FUSHPI UIN Raden Fatah belum maksimal karena pimpinan masih kurang peka dengan apa yang diinginkan oleh bawahan.

Berdasarkan tabel 3.16 tentang hasil uji korelasi dari masing-masing dimensi kepemimpinan kerja transformasional terhadap kepuasan terlihat bahwa dimensi pengaruh ideal yang memiliki kontribusi paling tinggi yaitu sebesar 16,5%. Dimensi pengaruh ideal ini terkait bagaimana perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya. Pengaruh ideal mengandung makna saling berbagai resiko melalui pertimbangan kebutuhan dosen FUSHPI UIN Raden Fatah di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis termasuk juga kharisma dari seorang pemimpin yang memberikan contoh dan pribadi yang baik kepada dosen. Pengaruh ideal melalui model model aturan bagi pengikut, yang mana pengikut mengidentifikasi dan ingin melakukan melebihi model tersebut. Pemimpin-pemimpin menunjukkan standar tinggi dari tingkah laku moral dan etika, serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan

individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi mereka dan bukan untuk nilai perorangan. Tinggi rendahnya karisma pemimpin dapat dilihat dari tinggi rendahnya kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan visi organisasi, kemampuan menumbuhkan pemimpin memotivasi karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasi (Bass, 1990; Nanus, 1992; Popper dan Zakkai, 1994). Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Yukl (1998) yang mengatakan bahwa pemimpin transformasional dalam pemimpin karismatik yang memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawannya. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mampu menimbulkan emosi-emosi yang kuat. Pemimpin diidentifikasi sebagai panutan oleh karyawan, dipercaya, dihormati, dan memiliki visi yang jelas. Dengan kekuatan dan pengaruh yang dimilikinya, pemimpin karismatik mudah mengarahkan karyawannya untuk mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya bagi kepentingan organisasi yang mengarah kepada tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

Berdasarkan tabel 3.3 terlihat bahwa sebanyak 19 dosen (51,00%) di FUSHPI mempersepsikan dimensi pengaruh ideal pada kategori baik. Tampaknya, sebagian dari dosen FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang telah mempersepsikan pengaruh ideal yang diberikan pemimpin FUSHPI UIN Raden Fatah tidak mengalami masalah.

Dosen FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang juga akan menggunakan dimensi motivasi inspirasi untuk mempersepsikan kepemimpinan transformasional, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh dosen dan memberikan makna yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme dosen. Pemimpin yang memberikan arti dan tantangan bagi dosen dan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan serta dukungan lain. Berdasarkan tabel 3.16 hasil uji korelasi antara dimensi motivasi inspirasi dengan kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh sebesar 13,6%. Berdasarkan tabel 3.4 sebanyak 31 dosen (82%) mempersepsikan dimensi motivasi inspirasi sebagai kategori sedang. Dalam hal ini, dosen mengharapkan karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Selain itu, dosen juga menginginkan seorang pemimpin yang mengkomunikasikan

harapan-harapan yang tinggi kepada dosen, dan memberikan inspirasi sehingga mereka berkomitmen dan menjadi bagian dari visi bersama organisasi. Tinggi rendahnya faktor inspirasional dalam setiap pemimpin dapat dilihat dari tinggi rendahnya kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi, kemampuan pemimpin dalam menggunakan simbol-simbol untuk menfokuskan kerja keras, kemampuan pemimpin dalam menyampaikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana dan jelas (Bass, dalam Juge dan Bono, 2000). Selanjutnya, hasil penelitian ini memperkuat pendapat Bass (1997) yang mengatakan bahwa melalui kemampuan inspirasionalnya, seorang pemimpin yang inspirasional mampu membangkitkan antusiasme karyawan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap tugas-tugas kelompok, serta dapat menumbuhkan kepercayaan karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok (Bass, 1997). Selain itu, seorang pemimpin yang inspirasional mampu menciptakan suasana keterbukaan dan kepercayaan (Yukl, 1998). Dengan kata lain, membangun kepercayaan diri karyawan menurut Seltzer dan Bass (1990) adalah elemen utama dari pemimpin yang inspirasional. Keyakinan diri yang besar terhadap apa yang dilakukan akan menimbulkan kepuasan kerja dan usaha yang melebihi usaha biasanya.

Selain dimensi pengaruh ideal dan motivasi inspirasi yang memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan dimensi simulasi intelektual berdasarkan tabel 3.16 memiliki korelasi yang begitu rendah yaitu sebesar 0,00%. Dalam hal ini, dimensi simulasi intelektual yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinan didasarkan pada ilmu pengetahuan yang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Dengan demikian, pemimpin transformasional menciptakan rangsangan dan berpikir inovatif bagi dosen melalui asumsi-asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah, menggunakan pendekatan pada situasi lampau melalui cara yang baru. Pada dimensi simulasi intelektual berdasarkan tabel 3.5 sebanyak 28 dosen (74%), mempersepsikannya pada kategori sedang. Hal ini terjadi karena tinggi rendahnya stimulasi intelektual pemimpin dapat dilihat dari tinggi rendahnya kemampuan pemimpin dalam mengembangkan rasionalitas

dan kreativitas karyawan, menghargai ide-ide karyawan, serta kemampuan pemimpin untuk melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah (Bass, 1990). Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung pendapat Yukl (1998) yang mengatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu mendorong karyawannya untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi.

Berdasarkan tabel 3.16 hasil uji korelasi antara dimensi pertimbangan individual dengan kepuasan kerja juga menunjukkan kontribusi yang begitu rendah yaitu sebesar 0,42%. Sebenarnya pertimbangan individual merupakan pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan dan segala masukan yang diberikan dosen, dengan melalui pemberian bantuan sebagai pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor, memeriksa kebutuhan dosen untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan, mengekspresikan penghargaan pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai secara kondusif, menggunakan bakat khusus pegawai dan memberikan kesempatan belajar (Suwatno & Donni Juni Priansa, 2013, 159).

Berdasarkan tabel 3.6 sebanyak 27 dosen (72%) di FUSHPI Palembang mempersepsikan dimensi pertimbangan individual berada pada kategori sedang. Sejalan dengan pendapat Bass (1990) bahwa tinggi rendahnya perhatian individual pemimpin dapat dilihat dari tinggi rendahnya kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara individual pada kebutuhan untuk berprestasi, dalam menghargai perbedaan individual, dan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat ahli lain, yakni Howell dan Hall-Merenda (1999) yang mengatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap karyawan untuk berprestasi dan berkembang.

Persepsi dari masing-masing dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang tentang gaya kepemimpinan transformasional ini lah yang akan memberikan gambaran apakah gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pemimpin telah memberikan kepuasan dan ketidakpuasan. Perasaan dan pemaknaan ini memberikan

kemungkinan sejauh mana kondisi tersebut dapat menggugah dosen FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang untuk dapat berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik.

IV. Kesimpulan

Simpulan Umum

Secara umum dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada dosen di FUSHPI UIN Raden Fatah Palembang. Dimana semakin baik persepsi dosen terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin buruk persepsi dosen terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah kepuasan kerja. Pada penelitian ini persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 21,5 % terhadap kepuasan kerja, sedangkan 78,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Simpulan Khusus

Secara khusus dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformasional pada dimensi pengaruh ideal memberikan kontribusi paling tinggi yaitu sebesar 16,5 % terhadap kepuasan kerja.
2. Persepsi dosen terhadap kepemimpinan transformasional pada dimensi stimulasi intelektual memberikan kontribusi yang paling rendah dari keempat dimensi lainnya, yaitu berkontribusi sebesar 0,00 % terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, Saifuddin. (2010). *Metodologi Penelitian*: Yogyakarta, Pustaka Belajar.

----- (2011). *Metodologi Penelitian*: Yogyakarta, Pustaka Belajar.

----- (2015). *Metodologi Penelitian*: Yogyakarta, Pustaka Belajar.

- (2016). *Metodologi Penelitian*: Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- As'ad, Moh., (2004), *Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Aan Komariah, dan Cipi Triatna. (2008). *Visionary Leadership Menuju Sekolah yang Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Bass, B.M., (1999), *Transformational Leadership*, Working Papers Academy of Leadership Press, University of Maryland.
- Bass, B.M. dan Avolio, (2003). "Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?". *Journal American Psychologist*.
- Chandra Wijaya, (2016), *Dasar-dasar Manajemen*, Medan: Perdana Pubhlising.
- Danim,S&Suparno (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Davis, Keith and John W, Newstrom (1985). *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. MC. Grow, Hill Inc.,New York.
- Endin, Nasrudin, (2010). *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam (2011). *Analisis Multivariat dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmawati. (2014). *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah MelaluiManajerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, (2000), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II,Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPF E.
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Husaini, Usman, (2009), *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

- Indrawijaya, (2000), *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Keith Davis. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill.
- Kerlinger, Robert & Angelo Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi*. Buku Ke-1.Jakarta. Penerbit Salemba Empat
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, (2005). *Organizational Behaviour*. (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kelima Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw- Hill: Companies Inc., New York.
- Laurensia, R. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi : Studi Kasus di PT Bank X Kalimantan Tengah*. Jakarta. Perpustakaan MM-UI.
- Mas'ud, Fuad, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Munandar, S.A. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Ui-Perss.Jakarta
- Nawawi H. dan Hadari M. (2004). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Noegraha, A.M. (2005). *Mengkaji Hubungan Antara Role, Stress Personality Types dan Kepuasan Kerja : Studi Kasus Divisi Risk Management Perbankan*. Jakarta, Perpustakaan MM-UI.
- Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Priansa Juni, Suwatno, (2013). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*: Bandung, Alfabeta Cv.
- Pasolong Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Riggio, R.E., (1990), *Introduction to Industrial and Organization Psychology*. Scott, Forestman and Company, London.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi*: Jakarta, Pt Indeks
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 Edisi Bahasa Indonesia. Pren hall Indo.

- Raihani, (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta, Pt Lkis.
- Raihani, (2010), *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: PT. LIks Printing Cemerlang
- Robbins, S.P. & Timothy A Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku satu*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*: Bandung, Alfabeta.
- . (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*: Bandung, Alfabeta.
- . (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*: Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P.(2005). *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumadi Suryabrata, (1998). Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, (2005). Metode Statistika. Bandung : Tarsito.
- Syafaruddin, (2013), *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, hal. 69-70.
- Sulistiyani, A.T. & Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Sufren dan Yonathan Natanael (2014) *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, Jakarta, Elex Media Komputindo
- Sudarwan Danim, (2004), *Mptivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal, 65.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- . (2006). Metodologi Penelitian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wijono Sutarto, (2010).*Psikologi Industri Dan Organisasi*: Jakarta, Pt Adhitya Andrebina Agung.

- Wirawan, Edi, (2013). *Kepemimpinan : Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2014), *Perilaku Dalam Organisasi*. ED 1-2 Jakarta: Rajawali Pers
- Wahyono, S.I. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Wahyono, S.I. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu.
- Wibowo, (2008), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi ED 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organization*. Second Edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Asrori Muhammad, Dian Triyani,(2012) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Semarang, Jurnal Mahasiswa Q-Man, Volume I, No. 3. Mei.
- Bass, B.M. dan Avolio, (2003). “*Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?*”. *Journal American Psychologist*, 52: 130-139.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., (2001), The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intention of Profesional Accountants, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp 234-245.
- Judge, T.A., and Locke, E.A., (1993), “Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 78 (3): 475-490.
- Judge, T.A., and Bono, J.E. (2000). Five-factors Model of Personality and transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5): 751-765.
- Pareke, F, Js., (2004), *Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, Tidak Dipublikasikan

- Pareke, F, Js., (2004), *Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, Tidak Dipublikasikan.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S.B., and Bommer, W.H., (1996), "Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors", *Journal of Management*, 22 (2): 259-298.
- Pedoman Akademik Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang 2015.
- Saragih, J, S. (2007), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Komunikasi dan Kepuasan Kerja Studi pada Guru SMAK BPK Penabur Jakarta", *Jurnal Pendidikan Penabur*: No. 09/Tahun ke-6/Desember 2007.
- Sutarto, W. (1991). Hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja. *Jurnal Bulletin Psikologi* 3(2), 56-72
- Singh, J., & Jain, M. (2013). A study of employees job satisfaction and its impact pn their performance. *Journal of Indian Research* 8(11), 105-111
- Testa, Mark R., (1999). Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Emperical Invetigation. *Leadership & Organizational Development Journal*. Vol 20 No.3 hlm. 154-161
- Tondok, M.S. & Rita Andarika (2004). *Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Psyche* Vol.1, Desember 2004, melalui <http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal_marcel_rita.pdf>[03/05 /10
- Wijaya, Muksin, *Jurnal Pendidikan Penabur* No.05/Tahun/IV/2005.
www.radenfatah.ac.id

Pentingkah Dukungan Keluarga bagi Wanita Wirausaha?

Winbaktianur, M.A.

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol

email: Winbaktianur, M.A@uinib.ac.id

I. Pendahuluan

Melihat peran UMK (usaha mikro dan kecil) yang ikut serta mendorong perekonomian bangsa tidak lepas keikutsertaan perempuan yang terjun sebagai pengusaha atau sebagai tenaga kerjanya. Persentase pengusaha UMK secara umumnya dengan jenis kelamin perempuan dalam kisaran 43 persen. Walaupun jumlahnya masih di bawah laki-laki, namun angka ini dipandang cukup besar mengingat masih adanya stereotype jika yang memenuhi nafkah dalam keluarga tanggungjawab laki-laki. Berdasarkan hal tersebut maka ada kemungkinan jika dijalankannya UMK hanya sebagai penunjang bagi perekonomian keluarga (BPS, 2018b).

Wanita mengambil peran yang kuat pada beberapa sektor ekonomi, meskipun mereka masih tertinggal di belakang laki-laki. Sedangkan proporsi pria lebih besar dari perempuan dalam TEA (Total early-stage Entrepreneurial Activity) secara keseluruhan, dalam GEM 2019 ada tiga negara dimana wanita melebihi pria (Arab Saudi, Qatar dan Madagaskar). Namun demikian, wanita wirausaha masih jauh berbanding laki-laki. Di belahan dunia lainnya, di antara 3 wirausaha dua di antaranya adalah laki-laki dan hanya terdapat satu wanita, seperti di Mesir, Norwegia, Makedonia Utara, Jepang, dan Pakistan. Gender memberikan kesenjangan dalam berwirausaha dan mengurangi potensi ekonomi (Global Entrepreneurship Monitor, 2020).

Sementara itu, beberapa tahun lalu, yaitu tahun 2014, Indonesia hanya memiliki 1,65 persen pengusaha dari jumlah penduduk negara ini. Pada tahun 2017, jumlah wirausaha mengalami peningkatan cukup signifikan yaitu pada persentase 3,1 persen dari jumlah penduduk. Walaupun rasionya telah melewati standar internasional, yaitu 2 persen dari jumlah penduduk, Indonesia dirasa masih perlu bergerak lebih cepat agar dapat mengejar rasi jumlah wirausaha negara jiran. Sebagai contoh, sebut saja Singapura yang telah mencapai rasio 7 persen,

sementara itu Malaysia sudah mencapai angka 5 persen. Jika penduduk Indonesia berjumlah sekitar 260 juta jiwa, diperoleh angka jumlah wirausaha pada angka 8,06 juta orang (Ministry of Industry of the Republic of Indonesia, 2018).

Menariknya, jumlah UKM (Usaha Kecil dan Menengah) yang dijalankan oleh wanita mencapai lebih dari setengah dari total usaha kecil (UK) dan terdapat sekitar sepertiga dari jumlah usaha menengah (UM). Ini menyumbang kontribusi yang cukup besar untuk pertumbuhan ekonomi dan terciptanya peluang kerja yang apabila disandingkan dengan laki-laki, maka sama besarnya dengan kontribusi UKM yang dijalankan oleh laki-laki. Akan tetapi terdapat kelemahan metrik bisnis yang sering dihubungkan dengan UKM yang dimiliki wanita, namun dari sisi kinerja tidak lebih rendah jika dibandingkan dengan UKM yang dimiliki laki-laki. Pandangan ke depan dalam menjalankan bisnis sama dengan bisnis yang dimiliki pria dan mayoritas UKM wanita berpendapat bahwa usaha mereka menguntungkan daripada UKM yang dimiliki laki-laki. Apabila dilihat, memang wanita dalam menjalankan bisnis berhadapan dengan berbagai kendala seperti peran ganda, dari bisnisnya sendiri di satu sisi, dan keluarga dan rumah tangga, di sisi yang lainnya. Selain itu juga dilaporkan sedikitnya kepemilikan aset, pengalaman bisnis yang masih kurang, terbatasnya aktivitas dan adanya ketergantungan yang besar pada suami dan keluarga dianggap sebagai beberapa faktor yang menjadi penghambat pertumbuhan dan berkembangnya dari UKM yang dijalankan wanita (International Finance Corporation, 2016).

Wirasahawan diharapkan meningkatkan kemampuan daya saing dalam semua sektor, misalnya sektor industri, pertanian, pertambangan, perdagangan, jasa keuangan, asuransi, konstruksi dan perdagangan. (BPS, 2018a), menyebutkan angka pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2016 sebesar 5,02%, di tahun 2017 sebesar 5,07% dan di tahun 2018 meningkat menjadi 5,17%. Data tersebut menggambarkan laju pertumbuhan perekonomian Indonesia setiap tahunnya.

Usaha Mikro (UM) merupakan suatu usaha produktif yang dimiliki secara individu dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria sedangkan usaha kecil (UK) adalah usaha ekonomi produktif yang mandiri, dijalankan oleh individu atau badan usaha yang

bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria. Sedangkan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memegang peran yang sangat penting dalam pertumbuhan pembangunan ekonomi, dikarenakan UMKM mampu menampung jumlah tenaga kerja paling banyak jika dibandingkan dengan usaha besar (UB). Adapun tujuan tulisan ini adalah untuk mengupas pentingnya dukungan keluarga bagi wanita wirausaha.

II. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan *Library research* yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena penelitian ini diperoleh melalui serangkaian cara, yaitu pengumpulan, pengolahan dan analisis data dari literatur dan studi pustaka sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian ini. Merupakan salah satu jenis penelitian dimana dalam mencapai tujuan penelitian dilakukan dengan mengumpulkan berbagai informasi, teori dan kajian yang bersumber dari buku, artikel ilmiah, dan hasil penelitian. Prosedur penelitian dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu penentuan topic, menentukan fokus penelitian, mengumpulkan sumber, penyajian dan analisis data.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Pengertian Family Support

Friedman (1998) berpendapat, *family support* (dukungan keluarga) merupakan sikap, tindakan dan individu diterima oleh keluarga. Fungsi keluarga dianggap sebagai sistem yang anggota keluarganya dan sebaliknya anggota keluarga menganggap bahwa orang yang memberi dukungan, senantiasa bersedia mengulurkan pertolongan berupa bantuan ketika dibutuhkan.

Sementara itu, menurut Kaplan dan Sadock (2002) dukungan keluarga sebagai bentuk keterkaitan secara interpersonal yang menjaga seseorang akan munculnya efek stres yang buruk. Lebih lanjut, Friedman (2010) beranggapan dukungan keluarga merupakan sikap, penerimaan keluarga terhadap anggota keluarga, dapat berbentuk dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental,

serta dukungan emosional. Dukungan keluarga dianggap sebagai bentuk hubungan interpersonal berupa sikap, tindakan dan penerimaan pada anggota keluarga, yang menciptakan rasa mendapat perhatian dari keluarganya. Bagi Erdiana (2015), dukungan sosial keluarga merujuk kepada bentuk-bentuk dukungan sosial yang dirasa oleh anggota keluarga sebagai sesuatu yang dapat diakses atau disediakan untuk keluarga yang senantiasa bersedia menolong dan menyiapkan bantuan ketika dibutuhkan.

Menurut Smith (1994), dukungan keluarga adalah uluran tangan dan semangat yang disediakan oleh keluarga kepada anggotanya dimana dukungan tersebut sebagai variabel mediator yang menggambarkan fasilitas *coping* dalam masa krisis. Pengaruh positif dengan adanya dukungan keluarga menciptakan kesehatan pada anggota keluarga yang diberikan dukungan. Dukungan yang diberikan dapat dalam bentuk dua cara yaitu secara langsung dan secara tidak langsung. Dukungan secara langsung dapat memberikan dorongan kepada anggotanya untuk menjalankan perilaku sehat, dan dukungan tidak langsung yang diperoleh dari orang lain akan mampu mengurangi ketegangan atau depresi sehingga gangguan tidak terwujud (Kaplan, 2005).

B. Teori *Family Support*

Dukungan keluarga merupakan perluasan dari dukungan sosial. Menurut Schumaker dan Brownell dukungan sosial merupakan pertukaran sumber daya pada dua individu yang dianggap oleh yang memberi maupun yang menerima dukungan dengan tujuan untuk kesejahteraan penerima Shumaker & Brownell, (1984).

Niven (2012) mengutip Cobb dan Jones, berpendapat jika dukungan dari pihak keluarga dan rekan-rekan dipandang sebagai salah satu dukungan sosial. Kemudian dinyatakan bahwa mengukur dukungan sosial melalui tiga unsur yaitu perilaku suportif aktual; dari rekan-rekan dan sanak keluarga, sifat kerangka sosial (dapat berupa kelompok jaringan tertutup dari perorangan atau lebih luas) serta bagaimana cara seseorang merasakan bentuk dukungan yang diberikan oleh rekan dan sanak keluarganya.

Bandura (1997) mengemukakan bahwa terdapat empat sumber *self-efficacy* yang terdiri dari *mastery experience* (pengalaman

keberhasilan), *vicarious experience* (pengalaman melihat kinerja orang lain), *verbal persuasion* (persuasi verbal), dan kondisi fisik sertaafektif. Dukungan sosial dianggap memberikan peran kepada keempat sumber *self-efficacy* tersebut.

Lebih lanjut Johnson & Johnson (1991) menjabarkan jika dukungan sosial meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Kuantitas atau besarnya suatu hubungan.
2. Kualitas, merupakan orang yang dirasa dapat dipercayai.
3. Kemanfaatan, yaitu waktu aktual yang sebenarnya digunakan untuk bersama dengan orang lain.
4. Makna, yaitu pentingnya kehadiran seseorang,
5. Ketersediaan, merupakan adanya kesempatan menemukan orang lain saat dibutuhkan
6. Kepuasan dengan adanya dukungan atau pertolongan orang lain.

Dukungan sosial keluarga dapat berbentuk dukungan sosial secara internal dalam keluarga, misalnya suami atau istri saling memberikan dukungan atau dukungan yang datangnya dari saudara kandung atau dukungan sosial keluarga secara eksternal (Friedman, 1998).

Dukungan keluarga adalah suatu proses yang berlangsung sepanjang rentang kehidupan, dukungan yang diberikan pada setiap tahapan perkembangan kehidupan tidak pernah sama. Adanya dukungan yang diperoleh dari pihak keluarga membuat anggota keluarga dapat berfungsi dengan berbagai keahliannya. Pada akhirnya dapat dapat meningkatkan kesehatan dan penyesuaian keluarga (Friedman, 2010).

Lingkungan yang pertama kali dikenal oleh seseorang dalam proses sosialisasi adalah keluarga. Lingkungan keluarga berperan penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Furhmann (1990) menyatakan jika keluarga merupakan lembaga yang memberikan pengaruh bagi perkembangan individu, karena sumber utama perlindungan adalah, perawatan, maupun dukungan. Artinya bahwa dukungan sosial keluarga merupakan dukungan yang diperoleh dari keluarga (seperti suami/istri dan anak-anak).

Barnhause (1999; dalam Fitri, 2000), menyatakan bahwa dalam sebuah dunia lain yang lebih sempurna keluarga akan diakui sebagai satuan penyelamat karena lapisan dasar kepribadian orang dewasa

begitu dipengaruhi oleh keluarga. Beberapa ahli berpendapat bahwa kesehatan, kebahagiaan, dan kestabilan keluarga terutama bergantung kepada kestabilan orang-orang di sekeliling keluarga dan masyarakat (Peck, 1993; dalam Fitri, 2000). Maka, fungsi keluarga salah satunya adalah tempat menjaga dan mengembangkan fungsi emosi bagi para anggota keluarga yang sebagian besarnya masih diberikan dalam keluarga, walaupun hubungan persahabatan di luar lingkungan keluarga juga membantu dalam upaya mengembangkan emosi.

Friedman (1998), menjelaskan bahwa keluarga berfungsi sebagai sistem yang mendukung anggota keluarga lainnya. Orang yang memberikan dukungan dipandang senantiasa bersedia memberikan pertolongan dan mengulurkan bantuan saat dibutuhkan. Dukungan keluarga mempunyai empat dimensi yaitu:

1. Dukungan Emosional

Ini berfungsi sebagai wadah untuk istirahat dan pemulihan serta membantu menguasai emosi dan dapat menambah moral keluarga (Friedman, 2010). Dukungan emosional termasuk di antaranya curahan empati, perhatian, memberikan semangat, pribadi yang hangat, cinta, atau bantuan emosional. Dengan semua perilaku yang mendorong munculnya kenyamanan dan mengantarkan seseorang untuk mempercayai bahwa ia mendapat pujian, dihormati, dan dicintai, dan bahwa seseorang bersedia untuk mencurahkan perhatiannya (Sarafino, 2011).

2. Dukungan Informasi

Dalam hal ini fungsi keluarga adalah sebagai sebuah pengumpul dan penyebar informasi tentang dunia (Friedman, 1998). Dukungan ini terjadi dan diberikan oleh keluarga dapat berupa nasehat, saran dan diskusi sehubungan dengan bagaimana cara mengatasi atau memecahkan masalah yang dihadapi (Sarafino, 2011).

3. Dukungan Instrumental

Keluarga dipandang sebagai suatu sumber pertolongan praktis dan konkrit (Friedman, 1998). Dukungan diberikan oleh keluarga yang tinggal serumah, memberikan piutang atau memberikan uang dan bentuk bantuan lainnya dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Sarafino, 2011).

4. Dukungan Penghargaan

Dalam hal ini, keluarga bertindak sebagai sistem pembimbing yang memberikan umpan balik, membimbing dan merangkaidalam memecahkan masalah dan sebagai sumber validator identitas anggota (Friedman, 2010). Terjadinya dukungan keluarga melalui ekspresi penghargaan yang positif melibatkan pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap gagasan, perasaan dan kinerja orang lain yang berbanding positif antara individu dengan orang lain (Sarafino, 2011).

Sarafino (2011) menyebutkan bahwa dukungan sosial keluarga dapat dikelompokkan ke dalam 5 jenis sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional (*Emotional Support*).

Dalam hal ini ikut serta melibatkan ungkapan rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasakenyamanan, merasa ia dicintai dan mendapat perhatian. Di antaranya adalah perilaku memberikan perhatian dan afeksi serta kesediaan untuk mendengarkan berbagai keluhan orang lain.

2. Dukungan Penghargaan (*Esteem Support*).

Dukungan ini termasuk di antaranya ekspresi berupa pernyataan mendukung dan memberikan nilai positif terhadap ide dan gagasan, perasaan dan kinerja orang lain. Ini akan membantu membangun perasaan menghargai diri sendiri pada seseorang dan menghargai kompetensi yang dimilikinya.

3. Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*).

Merupakan bantuan langsung, dalam hal ini dapat berbentuk bantuan keuangan atau bentuk bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

4. Dukungan Informasi (*Informational Support*).

Bentuk dukungan ini misalnya, berbentuk saran, arahan dan umpan balik sehubungan dengan bagaimana cara memecahkan masalah.

5. Dukungan Jaringan (*Network Support*).

Menyediakan suatu perasaan keanggotaan dalam sebuah kelompok individu dengan beragam kepentingan dan kegiatan sosial.

C. Penelitian Terkait *Family Support*

Berikut ini disajikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti berkenaan dengan *family support* pada wirausaha:

Judul/Penulis/Tahun	Hasil	Persamaan/Perbedaan
An Empirical Study of Success Factors of Women Entrepreneurs in Southern Region in Malaysia. Syed Shah Alam Mohd Fauzi Mohd Jani Nor Asiah Omar, (2011)	Penelitian menemukan bahwa dukungan keluarga, ikatan sosial, dan motivasi internal memengaruhi keberhasilan perempuan wirausaha yang diprediksi positif dan signifikan terhadap keberhasilan perempuan pengusaha.	Persamaan: Melihat family support pada wanita wirausaha Perbedaan: Penelitian ini akan dilakukan dengan melihat variabel lainnya yaitu self-efficacy dan motivasi.
Success Factors Among Women Entrepreneur in Malaysia. Kartini Mat Rashid, Haslina Che Ngah, Zuraida Mohamed, Norudin Mansor, (2015)	Penelitian ini menghasilkan bahwa secara keseluruhan lingkungan, keluarga dan pribadi adalah penting untuk mencapai keberhasilan bisnis di kalangan pengusaha wanita di Kelantan Malaysia	Persamaan: Meneliti family support pada pengusaha wanita Perbedaan: Variabel lain yang akan diteliti berbeda dengan penelitian ini
Successful Antecedents of Women Entrepreneurs: A case of Underdeveloped Nation. Hira Batool, Kalim Ullah, (2017)	Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor keberhasilan untuk usaha wirausaha perempuan adalah motivasi, sifat kepribadian, kreativitas, akses ke keuangan melalui mediasi peran faktor keluarga. Faktor-faktor ini memiliki korelasi positif dengan keberhasilan usaha wirausaha	Persamaan: Faktor keluarga sebagai faktor keberhasilan usaha wanita Perbedaan: Penelitian ini melihat kepribadian, kreatifitas dan akses kepada keuangan

perempuan. Namun, faktor keluarga tampaknya memiliki kedua pandangan sejauh menyangkut pengusaha perempuan.

Penelitian-penelitian tersebut di atas banyak melihat faktor-faktor keberhasilan usaha yang salah satunya disebabkan oleh adanya dukungan keluarga. Dalam artikel ini, penulis melihat pengaruh dukungan keluarga memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan usaha wanita wirausaha.

D. Peranan *Family Support* terhadap Kesuksesan Wirausaha Wanita

Artikel ini mencoba melihat sejauh mana dukungan keluarga mempengaruhi kinerja wanita di Usaha Mikro dan Kecil. Bisnis yang dijalankan wanita terdiri dari perusahaan di sub-sektor manufaktur dan sub-sektor jasa. Sub-sektor manufaktur terdiri dari bisnis yang terlibat dalam pengolahan dan produksi dari bahan baku seperti menjahit, pengolahan makanan, pemrosesan kimia, pengelasan dan fabrikasi, penggilingan, dan lainnya. Subsektor layanan terdiri dari perusahaan-perusahaan yang terlibat dalam penyediaan layanan seperti pengecer, distributor, salon, hotel dan restoran, merangkai bunga, kimia, agensi, dan biro-biro perjalanan.

Dalam tulisan ini penulis ini menggaris bawahi bahwa keluarga adalah institusi penting dalam kehidupan individu. Masalah bagi sebagian besar pelaku bisnis adalah persepsi mereka terhadap keluarga dan komunitas mereka. Oleh karena itu, kinerja wirausaha dalam bisnis sangat tergantung pada jenis dukungan yang diberikan anggota keluarga.

Hasil penelitian yang pernah dilakukan memperlihatkan bahwa sebagian besar wanita tidak mempekerjakan anggota keluarganya dan mereka juga tidak menerima bantuan dalam hal pekerjaan dari anggota keluarga. Sebagian besar wanita secara finansial didukung oleh suami mereka, Namun, suami mereka hanya tahu sedikit tentang usaha yang mereka jalankan. Mayoritas wanita menggunakan keuntungan yang

diperoleh untuk kebutuhan rumah tangga dan tidak untuk inevtasi pengembangan usaha. Wanita wirausaha ini hanya memperoleh hasil yang tidak seberapa banyak dari usaha yang mereka jalankan, maka usaha yang dijalankan wanita tidak berkinerja baik karena perempuan memiliki berbagai tugas produktif dan reproduksi dengan tuntutan yang bertentangan pada mereka (Imbaya Beatrice H. O. Ohutso, 2012).

Untuk menentukan apakah ada hubungan antara lingkungan, keluarga dan atribut pribadi dengan faktor-faktor keberhasilan di antara wanita wirausaha. Peneliti meyakini bahwa anggota keluarga yang memberikan dukungan dan bantuan bervariasi sesuai dengan kelompok umur wirausahanya, lingkungan keluarga akan memberikan dorongan terciptanya keterikatan dengan bisnis yang dijalani. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa secara keseluruhan, lingkungan, keluarga dan atribut pribadi adalah penting untuk meningkatkan keberhasilan di kalangan wanita wirausaha (Rashid, Ngah, Mohamed, & Mansor, 2015).

Dalam literature review yang ditulis oleh (Bland, 2019) mengkaji literatur yang ada mengenai peluang kewirausahaan bagi wanita di Korea Selatan dan Amerika Serikat. Kewirausahaan lazim di Amerika Serikat dan saat ini juga menjadi pilihan yang populer bagi wanita di Korea Selatan. Salah satu alasannya adanya pandangan budaya yang berubah cepat di Korea Selatan. Dalam artikel ini membandingkan keduanya karena dua budaya yang berbeda. Rasio bisnis yang dimiliki pria dan wanita dapat berdampak pada perekonomian suatu negara serta cara bisnis dilakukan yang signifikan karena ini juga akan mengubah pandangan global suatu ekonomi karena perbedaan cara pria dan wanita menjalankan bisnis dari kemampuan jaringan ke gaya manajemen. Dukungan sosial dan dukungan keluarga adalah kunci kewirausahaan. Jejaring dan modal sosial juga dianggap berperan. Dukungan keluarga dianggap pentingnya karena wanita umumnya diharapkan mengendalikan banyak tanggung jawab di rumah, dan karenanya harus bergantung pada dukungan orang-orang di sekitarnya untuk dapat mencapai tujuan dalam berwirausaha. Selain itu juga ada dukungan pemerintah dan pembiayaan sangat penting.

IV. Kesimpulan

Dari pemaparan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa wanita wirausaha sangat memerlukan dukungan dari pihak keluarga. Keberhasilan wanita yang memilih sebagai wirausaha perlu mendapat dukungan penuh baik dari suami atau juga dari anak-anak dalam menjalankan usahanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bland, E. (2019). Social Support for Female Entrepreneurs: A Study of South Korea and the United States. *Culture and Empathy: International Journal of Sociology, Psychology, and Cultural Studies*, 2(3), 192–205. <https://doi.org/10.32860/26356619/2019/2.3.0004>
- BPS. (2018a). *Potensi Usaha Mikro Kecil*.
- BPS. (2018b). *Potensi Usaha Mikro Kecil Provinsi Jawa Barat*. Retrieved from Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat website: <https://www.sejarah-negara.com/potensi-wisata-di-indonesia-lengkap-34/>
- Global Entrepreneurship Monitor. (2020). Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020 Global Report. In *the Global Entrepreneurship Research Association*.
- Imbaya Beatrice H. O. Ohutso. (2012). The Role of Family Support in Performance of Women-Operated Micro and Small Enterprises in. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 3(5), 1–6. Retrieved from jetems.scholarlinkresearch.org
- International Finance Corporation. (2016). *UKM yang dimiliki Wanita di Indonesia: Kesempatan Emas untuk Institusi Keuangan Lokal*. Retrieved from [file:///C:/Users/Aurino/Djamaris/OneDrive/Riset Simlibtabmas/Warteg/109534-WP-BAHASA-SME-Indonesia-Final-Ind-PUBLIC.pdf](file:///C:/Users/Aurino/Djamaris/OneDrive/Riset%20Simlibtabmas/Warteg/109534-WP-BAHASA-SME-Indonesia-Final-Ind-PUBLIC.pdf)
- Ministry of Industry of the Republic of Indonesia. (2018). Indonesia Butuh 4 Juta Wirausaha Baru untuk Menjadi Negara Maju. *Ministry of Industry of the Republic of Indonesia*. Retrieved from <https://kemenperin.go.id/artikel/19926/Indonesia-Butuh-4-Juta-Wirausaha-Baru-untuk-Menjadi-Negara-Maju>
- Rashid, K. M., Ngah, H. C., Mohamed, Z., & Mansor, N. (2015).

Success Factors Among Women Entrepreneur in Malaysia. *International Academic Research Journal of Business and Technology*, 1(2), 28–36.

Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11–36. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x>

Rahasia Mengikat Hati Konsumen: Pebisnis Harus Tahu!

Widia Sri Ardias, M.Psi.,Psikolog, Muhammad Al Hafiz
Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
widiasri@uinib.ac.id

I. Pendahuluan

Terjaganya stabilitas bisnis jangka panjang menjadi harapan seluruh pelaku bisnis/ pengusaha. Harapan ini tentu saja hanya dapat diwujudkan bila proses bisnis berhasil menciptakan keuntungan melalui penerapan strategi terbaik dan pengelolaan modal usaha secara optimal. Salah satu modal utama dalam bisnis adalah sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan pengetahuan, skill, dan attitude dari karyawan. Sementara itu komponen SDM di dunia bisnis yang menjadi ujung tombak perusahaan adalah bagian pelayanan karena mereka yang berhadapan langsung dengan konsumen atau pelanggan. Oleh sebab itu manajemen perusahaan harus memperhatikan kualitas layanan sehingga karyawan dapat memberikan layanan kepada konsumen sesuai dengan harapan perusahaan.

Setiap pengusaha akan melakukan inovasi dengan memberikan nilai tambah terhadap produk dan jasa serta pelayanan yang diberikan kepada konsumennya. Nilai tambah yang ada pada layanan menyebabkan konsumen mempunyai alasan untuk memilih produk dari bisnis tersebut dibandingkan dengan yang lainnya. Munculnya sikap loyal dari konsumen tidak cukup hanya dengan kualitas layanan yang baik. Perlu adanya kepuasan konsumen untuk membentuk sikap loyal dari konsumen. Pelaku usaha perlu mengetahui seberapa besar loyalitas konsumen yang dimiliki oleh konsumen melalui kepuasan. Sehingga kepuasan dapat memediasi antara kualitas layanan dan loyalitas konsumen. Pernyataan ini di dukung oleh Rosnaini (2019) bahwa kepuasan konsumen merupakan respons yang ditunjukkan oleh konsumen terhadap pelayanan atau kinerja (hasil) yang diterima, kemudian konsumen akan membandingkan kinerja (hasil) dengan harapan yang diinginkannya. Apabila kinerja (hasil) yang diterima lebih dari harapan maka konsumen tersebut merasa puas. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja (hasil) yang diterimanya tidak memenuhi atau sama dengan harapannya maka dapat dikatakan konsumen merasa

tidak puas akan kinerja (hasil) yang diterima. Maka dari itu pelaku usaha perlu melihat kepuasan konsumen berdasarkan dari kualitas layanan sehingga bisa memunculkan konsumen yang loyal.

Cara melayani yang dimunculkan oleh seorang pelaku usaha akan memunculkan sebuah kualitas layanan pada konsumen. Menurut Tjiptono (2006) Kualitas layanan adalah keseluruhan ciri-ciri dan karakteristik- karakteristik dari suatu produk atau jasa dalam hal kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau bersifat laten, dengan menekankan pada orientasi pemenuhan harapan pelanggan untuk memperoleh kecocokan untuk pemakaian (Pratiwi, 2021).

Penelitian tentang kualitas layanan dan loyalitas konsumen terus berkembang seperti halnya dunia bisnis yang selalu bertumbuh. Menurut Kotler dan Keller (2012) kualitas layanan adalah setiap tindakan atau kinerja yang satu pihak dapat menawarkan yang lain yang secara esensial tidak berwujud dan tidak menghasilkan kepemilikan apapun Pratiwi (2021). Loyalitas menurut Tjiptono dan Candra (2011) adalah komitmen konsumen terhadap suatu merek, toko atau pemasok yang tercermin dari sikap yang sangat positif dan wujud perilaku pembelian ulang yang dilakukan oleh konsumen secara konsisten (Joko & Doni , 2016).

Penelitian Pratiwi (2021) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Bauran Pemasaran Dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Mcdonald’s Di Kota Denpasar” menunjukkan bahwa kualitas pelayanan, pemasaran dan citra merek secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Secara parsial kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan, bauran pemasaran berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan, dan citra merek berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Penelitian Dennisa (2016) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, dan Citra Merek terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Klinik Kecantikan Cosmedic Semarang)” menunjukkan bahwa kualitas produk, kualitas layanan, dan citra merek memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen. Serta kualitas produk, kualitas layanan, dan citra merek yang memberi nilai positif dan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan. Kepuasan

pelanggan juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan bagi loyalitas pelanggan.

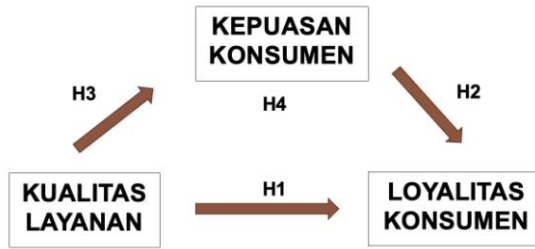
Penelitian Zahara (2020) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan kualitas layanan memiliki pengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas konsumen, namun kepuasan tidak signifikan memengaruhi loyalitas sehingga hubungan tidak langsung antara kualitas dan loyalitas melalui kepuasan konsumen tidak dapat diverifikasi.

Penelitian ini menguji kembali keterkaitan 3 variabel penting dalam pelayanan karena ternyata pengaruh kualitas layanan sebagai variabel yang mempengaruhi loyalitas konsumen dengan variabel kepuasan sebagai antara ternyata tidak terbukti pada penelitian sebelumnya. Temuan ini kontradiktif dengan berbagai teori yang menjelaskan keterkaitan antar ketiga variabel tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendapatkan hal-hal penting yang harus diperhatikan oleh penyedia produk/ jasa agar konsumen tetap setia untuk berbelanja kepada mereka sehingga keberlangsungan bisnis jangka panjang lebih terjaga. Oleh sebab

II. Metode

Jenis penelitian ini adalah explanatory research yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Alasan penggunaan metode penelitian explanatory dalam penelitian ini ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Kerangka fikir yang dibangun dalam penelitian ini menyoroti peran kepuasan konsumen sebagai variabel antara pada pengaruh kualitas layanan terhadap loyalitas konsumen, Visualisasi hubungan ketiga variable tersebut tergambar dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Dinamika Hubungan Antar Variabel

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berusaha mengolah data yang menggunakan uji analisa berupa statistik (Hamidi, 2004). Metode kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka mulai dari pengumpulan data hingga pemaparan hasilnya (Sugiyono, 2016).

Sampel penelitian ini adalah 143 orang konsumen kuliner dan coffe shop di sebuah kecamatan di Kota Padang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah cluster random sampling karena peneliti menyebarkan angket / kuesioner kepada setiap konsumen kedai kopi yang berada di wilayah Kecamatan Pauh Kota Padang. Cluster Sampling adalah teknik sampling secara berkelompok. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok / area tertentu. Hasil penelitian ini pada dasarnya bisa dirujuk oleh pelaku bisnis dengan bisnis sejenis karena teknik kuantitatif memang diakui memiliki keistimewaan dalam penerapannya atau dikenal dengan istilah generalisasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 3 skala psikologi : kualitas layanan, kepuasan konsumen, dan loyalitas konsumen dengan bentuk modifikasi skala likert menjadi 4 pilihan. Skala loyalitas konsumen disusun menggunakan 3 aspek yaitu : kognitif, afektif, dan konatif. Sementara Skala kepuasan konsumen dibuat dengan menggunakan teori Levy dan Weitz (2001) yang menyebutkan 4 aspek pada variabel ini yaitu customer knowledge, customer experiences, perceived service, situation producing satisfactory. Sedangkan skala kualitas layanan dibangun berdasarkan 5 aspek yang dikemukakan oleh Zeithaml dan Bitner (2009) yaitu : Tangibles (berwujud), Reliability (keandalan), Responsiveness

(responsif/ cepat tanggap), Assurance (jaminan), dan Empathy (empati). Ketiga alat ukur tersebut diuji validitas melalui expert judgment kepada 3 orang pakar dan dilakukan seleksi item dengan rumus Aiken's V untuk menentukan item yang valid dan tidak valid untuk selanjutnya dilakukan uji coba daya beda item dan reliabilitas skala. Uji coba dilakukan sebanyak 3 kali dengan berbagai revisi yang dibutuhkan hingga mendapatkan skala penelitian pada rentang bagus dan sangat bagus seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji

Skala	<i>Cronbach's alpha</i>	Nofaitem
Loyalitas Konsumen	.807	12
Kepuasan Konsumen	.958	15
KualitasLayanan	.967	18

Sebelum melaksanakan analisis utama untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, dilakukan uji prasyarat yakni uji normalitas dan linearitas data multikoleniaritas, heterokedasitas. Setelah prasyarat terpenuhi barulah dilakukan uji hipotesis dengan path analysis dan regresi berganda serta uji koefisien determinasi untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen (kualitas layanan dan kepuasan konsumen) terhadap variable dependen.

III. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Hipotesis

A. Hasil Uji tt tabel : $t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2; 135-2-1) = (0,025; 132) = 1.656$

Tabel 2. Hasil Uji t Model t Sig.

Model	t	Sig.
Kualitas Layanan	4,894	,000
Kepuasan Konsumen	2,098	,038

1) Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Konsumen

Hasil uji t pada tabel .2 diperoleh nilai t hitung kualitas layanan (X) sebesar 4.894 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.656. Maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel kualitas layanan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen pada konsumen.

2) Pengaruh Kepuasan Konsumen terhadap Loyalitas Konsumen

Hasil uji t pada tabel 2 diperoleh nilai t hitung Kepuasan Konsumen (Z) sebesar 2.098 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.656. Maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai $sig\ 0,038 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel kepuasan konsumen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen.

Tabel 3. Hasil Uji t
Model T Sig.

Model	T	Sig.
1	KL	13,629 ,000

3) Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen

Hasil uji t pada tabel 3 diperoleh nilai t hitung Kualitas layanan (X) sebesar 13, 629 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.656. Maka dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kualitas layanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen pada konsumen.

B. Hasil Uji F

$F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 135 - 2) = F(2; 133) = 2,28$.

Tabel 4. Hasil Uji F
Model F Sig.

Model	F	Sig.
1	Regression	52,757 ,000 ^b

Berdasarkan tabel di atas, nilai f hitung yang diperoleh adalah 52,757 sedangkan nilai f tabel sebesar 2,28. Maka dapat diketahui nilai

f hitung $52.757 > f$ tabel 2,28 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk loyalitas konsumen.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas layanan dan kepuasan konsumen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas konsumen.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas Konsumen
- a = Bilangan konstanta
- b1 = Koefisien regresi untuk X
- b2 = Koefisien regresi untuk Z
- X = Kualitas Layanan
- Z = Kepuasan Konsumen
- e = Nilai residu

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta (α) sebesar 13.986 Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (kualitas layanan dan kepuasan konsumen). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel loyalitas konsumen akan naik atau terpenuhi.

Nilai koefisien X sebesar 0,282. Nilai koefisien bernilai positif artinya pengaruh kualitas layanan terhadap loyalitas konsumen pada konsumen adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika kualitas layanan meningkat, maka loyalitas konsumen akan semakin meningkat.

Nilai koefisien Z sebesar 0,150. Nilai koefisien bernilai positif artinya pengaruh kepuasan konsumen terhadap loyalitas konsumen pada konsumen adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika kepuasan konsumen meningkat, maka loyalitas konsumen akan semakin meningkat.

2. Analisis Jalur

A. Model Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan gambar hasil analisis jalur persamaan di atas sebagai berikut :

- a) Secara parsial kualitas layanan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen. Besaran pengaruh parsial adalah sebesar 0,763. Karena nilai lebih mendekati 1 maka pengaruhnya kuat.
- b) Besarnya pengaruh variabel diluar model yang tidak diteliti sebesar 0,645. Karena nilai mendekati 1, pengaruh di luar model kuat.
- c) Secara parsial kualitas layanan berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Besaran pengaruh parsial adalah sebesar 0,492. Karena nilai mendekati 0, maka pengaruhnya lemah.
- d) Secara parsial kepuasan konsumen berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Besaran pengaruh parsial adalah sebesar 0,211. Karena nilai mendekati 0, maka pengaruhnya lemah.
- e) Besarnya pengaruh variabel di luar model yang tidak diteliti sebesar 0,745, karena nilai mendekati 1, pengaruh di luar model kuat.

B. Indirect effect & Total effect

Hasil uji hipotesis berdasarkan dari uji analisis jalur sebagai berikut :

- 1) Kualitas layanan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Hal ini karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- 2) Kualitas layanan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Hal ini karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- 3) Kepuasan konsumen secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Hal ini karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,038 < 0,05$).

Berdasarkan penjelasan di atas untuk hipotesis diterima karena nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dengan hal itu untuk hipotesis variabel kepuasan konsumen berperan sebagai variabel intervening antara variabel kualitas layanan dan loyalitas konsumen. Dengan kata lain, terbentuknya loyalitas konsumen dari pengaruh kualitas layanan didahului dengan pembentukan kepuasan konsumen. Oleh sebab itu, bila pengusaha ingin membentuk loyalitas konsumen, maka pemberian layanan yang berkualitas kepada konsumen harus dapat memuaskan mereka. Hal ini tentu saja juga telah dibuktikan dari penelitian-penelitian terdahulu. Namun ketika kita bertanya, aspek mana yang seharusnya menjadi perhatian dalam pemberian layanan berkualitas, maka kami kemudian meneliti pengaruh masing-masing aspek ini secara parsial kepada intervening dan dependen variabel.

3. Analisis Pengaruh Aspek Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Konsumen

Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukkan arah nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel kualitas layanan yang dipengaruhi oleh aspek reliability, responsiveness, assurance, empathy, dan tangibles. Jika koefisien regresi pada aspek bernilai positif, maka akan memberikan prediksi peningkatan terhadap variabel loyalitas konsumen. Sebaliknya, jika koefisien regresi aspek bernilai negatif, maka akan memberikan prediksi penurunan terhadap variabel loyalitas konsumen.

Berdasarkan hasil yang didapatkan, bahwa sig. pengaruh aspek reliability sebesar $0.229 > 0.05$ ($p > 0.05$), yang artinya aspek reliability setelah dianalisis secara terpisah tidak secara signifikan memengaruhi variabel loyalitas konsumen pada konsumen. Signifikansi pengaruh aspek responsiveness berdasarkan tabel di atas sebesar $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$), yang artinya aspek responsiveness setelah dianalisis secara terpisah secara signifikan memengaruhi variabel loyalitas konsumen pada konsumen. Sedangkan sig. pengaruh aspek assurance sebesar $0.057 > 0.05$ ($p > 0.05$), yang artinya aspek assurance setelah dianalisis secara terpisah secara signifikan tidak memengaruhi variabel loyalitas konsumen pada konsumen. Sedangkan sig. pengaruh aspek empathy sebesar $0,005 < 0,05$ ($p < 0,05$), yang artinya aspek empathy setelah di analisis secara terpisah secara signifikan memengaruhi variabel loyalitas konsumen, dan sig. pengaruh aspek tangibles sebesar $0,306 > 0,05$ ($p > 0,05$), yang artinya aspek tangibles setelah dianalisis secara terpisah secara signifikannya tidak memengaruhi variabel loyalitas konsumen.

Berdasarkan koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = nilai constant

b = nilai koefisien regresi variabel

Sehingga dapat dibuat persamaan :

Loyalitas Konsumen = 16.036 + 0.205 Reliability + 0.626 Responsiveness + 0.317Aspek Assurance + 0,706 Aspek Emphaty + 0,159 Aspek Tangibles.

Adapun sumbangan efektif (SE) masing-masing aspek kualitas layanan terhadap loyalitas konsumen dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$SE(X)\% = \beta_{yx} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SE (\text{Reliability}) \% = 0,103 \times 0,475 \times 100\% = 4,89\%$$

$$SE (\text{Responsiveness}) \% = 0,297 \times 0,551 \times 100\% = 16,36\%$$

$$SE (\text{Assurance}) \% = 0,154 \times 0,479\% \times 100\% = 7,37\%$$

$$SE (\text{Emphaty}) \% = 0,239 \times 0,538 \times 100\% = 12,85\%$$

$$SE (\text{Tangibles}) \% = 0,082 \times 0,428 \times 100\% = 3,51\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus SE di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang memberikan sumbangan efektif pengaruh paling besar terhadap loyalitas konsumen adalah aspek responsiveness sebesar 16.36%, sedangkan aspek tangibles memberikan sumbangan efektif pengaruh yang paling kecil sebesar 3,51%, aspek assurance memberikan sumbangan sebesar 7,37%, aspek emphaty memberikan sumbangan sebesar 12,85%, dan aspek reliability memberikan sumbangan sebesar 4,89%.

Berdasarkan hasil di atas aspek tangibles memberikan sumbangan yang rendah. Hal ini diakibatkan dari aspek tangibles terdapat indikator menyediakan fasilitas yang lengkap dan menyediakan layanan yang dibutuhkan, berdasarkan dari jawaban subjek terkait aitem yang menyatakan dari aspek tangibles masih memiliki jawaban yang rendah sehingga tidak menggambarkan kondisi subjek terkait aspek dari tangibles. Hal itu juga terjadi terkait aspek emphaty, assurance dan reliability. Sedangkan aspek responsiveness mendapatkan jawaban dari subjek memiliki skor yang cukup tinggi sehingga mewakili kondisi subjek ketika mengisi skala yang peneliti bagikan dan mendukung dari indikator nya yaitu memberikan pelayanan dengan cepat dan akurat serta cepat tanggap dalam menangani keluhan yang ada.

J. Analisis Pengaruh Aspek Kepuasan Konsumen Terhadap Loyalitas Konsumen

Berdasarkan hasil yang didapatkan, bahwa sig. pengaruh aspek customer knowledge sebesar $0.517 > 0.05$ ($p > 0.05$), yang artinya aspek customer knowledge setelah dianalisis secara terpisah tidak secara signifikan memengaruhi variabel loyalitas konsumen pada konsumen. Signifikansi pengaruh aspek customer experiences berdasarkan tabel di atas sebesar $0,160 > 0.05$ ($p > 0.05$), yang artinya aspek customer experience setelah dianalisis secara terpisah tidak memengaruhi secara signifikan variabel loyalitas konsumen pada konsumen. Sedangkan sig. pengaruh aspek perceived service sebesar $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$), yang artinya aspek perceived service setelah dianalisis secara terpisah secara signifikan memengaruhi variabel loyalitas pada konsumen. Sedangkan sig. pengaruh aspek situation producing satisfactory sebesar $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$), yang artinya aspek situation producing satisfactory setelah di analisis secara terpisah secara signifikan memengaruhi variabel loyalitas konsumen.

Berdasarkan koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y adalah variabel terikat, a menunjukkan menunjukkan nilai constanta, dan b menunjukkan nilai koefisien regresi variabel, sehingga dapat dibuat persamaan :

$$\text{Loyalitas Konsumen} = 15.058 + 0.109 \text{ Customer Knowledge} + 0.224 \text{ Customer Experience} + 0.806 \text{ Aspek Perceived Service} + 0,740 \text{ Aspek Situation Producing Satisfactory.}$$

Adapun sumbangan efektif (SE) masing-masing aspek kepuasan konsumen terhadap loyalitas konsumen dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SE (\text{Customer Knowledge}) \% = 0,064 \times 0,337 \times 100\% = 2,15\%$$

$$SE (\text{Customer Experiences}) \% = 0,111 \times 0,368 \times 100 \% = 4,08\%$$

$$SE (\text{Perceived Service}) \% = 0,369 \times 0,541\% \times 100\% = 19,96\%$$

$$SE (\text{Situation Producing Satisfactory}) \% = 0,301 \times 0,487 \times 100\% = 14,65\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus SE di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek yang memberikan sumbangan efektif pengaruh paling besar terhadap loyalitas konsumen adalah aspek *perceived service* sebesar 19,96%, sedangkan aspek *costumer knowledge* memberikan sumbangan efektif pengaruh yang paling kecil sebesar 2,15%, aspek *costumer experience* memberikan sumbangan sebesar 4,08%, aspek *situation producing satisfactory* memberikan sumbangan sebesar 14,65%.

Berdasarkan hasil di atas aspek *costumer knowledge* memberikan sumbangan efektif yang rendah. Hal ini diakibatkan dari aspek *costumer knowledge* terdapat indikator memunculkan pengetahuan terhadap produk, berdasarkan dari jawaban subjek terkait aitem yang menyatakan dari aspek *costumer knowledge* masih memiliki jawaban yang rendah sehingga tidak menggambarkan kondisi subjek terkait aspek dari *costumer knowledge*. Hal itu juga terjadi terkait aspek *costumer experience* dan *situation producing satisfactory*. Sedangkan aspek *perceived service* mendapatkan jawaban dari subjek memiliki skor yang cukup tinggi sehingga mewakili kondisi subjek ketika mengisi skala yang peneliti bagikan dan mendukung dari indikatornya yaitu mendapatkan pelayanan terbaik dari penyedia jasa.

IV. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji hipotesis mengenai pengaruh kualitas layanan dan kepuasan konsumen terhadap loyalitas konsumen yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa variabel loyalitas konsumen berperan sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh variabel kualitas layanan terhadap loyalitas konsumen. Dengan kata lain untuk meningkatkan loyalitas konsumen melalui kualitas layanan dibutuhkan pembentukan kepuasan konsumen terlebih dahulu.
2. Aspek layanan yang memberikan sumbangan efektif paling besar terhadap loyalitas konsumen adalah aspek *responsiveness* dan aspek *emphaty*. Hal ini menunjukkan bahwa hal yang paling diinginkan konsumen dalam menerima sebuah layanan adalah kecepatan dalam

memenuhi dan empati dalam memahami kebutuhan mereka. Oleh sebab itu, area ini harus menjadi perhatian dari pengusaha dalam menyajikan jasa ataupun produknya kepada konsumen. Dua aspek ini adalah kunci dari terciptanya konsumen yang loyal.

3. Sementara itu, setelah konsumen puas dengan layanan yang diterima maka aspek kepuasan konsumen yang memberikan sumbangan efektif pengaruh paling besar terhadap loyalitas konsumen adalah aspek *perceived service* dan aspek *situation producing satisfactory*. Dengan kata lain, bagaimana konsumen mempersepsi tentang cara layanan diberikan kepada mereka dan situasi yang meliputinya menjadi kunci terbentuknya loyalitas konsumen selanjutnya.

B. Saran

Penelitian ini menemukan aspek kunci yang menjadi penarik terbentuknya loyalitas konsumen baik dari variabel kualitas layanan maupun kepuasan konsumen. Meski tidak boleh mengabaikan aspek-aspek yang ada pada setiap variabel namun pengusaha hendaknya dapat lebih memfokuskann responsivitas dan empati dalam pemberian layanan untuk membentuk kepuasan konsumen dan kemudian memastikan bahwa usaha tersebut dapat menciptakan persepsi yang positif dari konsumen tentang cara mereka menerima layanan didukung dengan situasi yang meliputinya. Bila komponen-komponen tersebut dapat ditingkatkan, maka hati konsumen akan terikat dan tidak akan mudah pindah k produk/ jasa yang diberikan oleh kompetitor!

DAFTAR PUSTAKA

- Dennisa, E. A., & Santoso, S. B. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, dan Citra Merek terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Klinik Kecantikan Cosmedic Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–13.
- Donni, J, P & Joko, R. W. (2019). Konsumen, pemasaran, dan Komunikasi Konttemporer. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Pratiwi, N. K. S., Suartina, I. W., & Sugianingat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Bauran Pemasaran Dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Mcdonald's Di Kota Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 94–114.<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1152>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : IKAPI
- Zahara, R. (2020). Pengaruh kualitas layanan terhadap loyalitas pelanggan dengan kepuasan pelanggan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 3(1), 31–38. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v3i1.121>

Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Kualitas Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada Sekolah-Sekolah Dasar Negeri di Palembang

Dr. Abu Mansur, M.Pd.I.

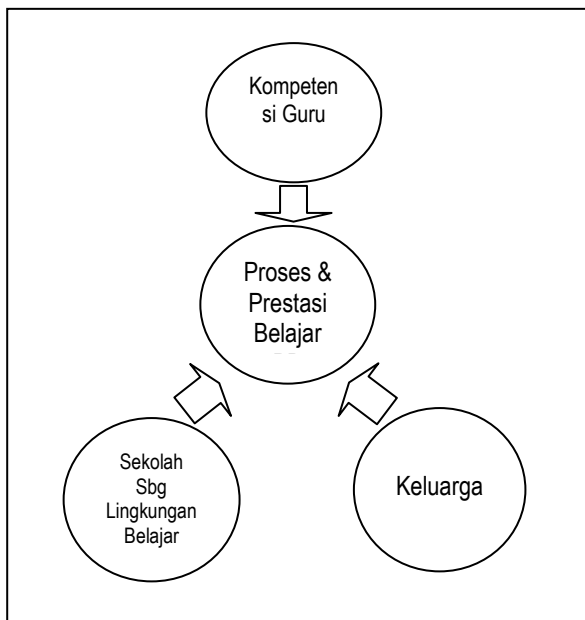
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email : abumansur_uin@radenfatah.ac.id

I. Pendahuluan

Paling tidak, terdapat tiga variabel besar yang memiliki hubungan kontributif terhadap proses pembelajaran dan prestasi belajar peserta didik di sekolah, yaitu pertama, kompetensi guru, kedua, variabel sekolah sebagai lingkungan belajar, dan ketiga adalah variabel keluarga. Kenyataan itu dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :

Lingkungan Pendidikan yang mempengaruhi Eksistensi Peserta Didik di Sekolah



Gambar 1 : Bagan tata hubungan faktor-faktor kontributif terhadap proses dan prestasi belajar peserta didik.

Dalam konstelasi tulisan ini, cakupan peran keberadaan orang tua khususnya dalam menunjang keberhasilan pembelajaran oleh guru

dan peserta didik di sekolah tampak sebagai sebagai faktor umum dan kurang spesifik, dan karena itu, tulisan ini lebih mengkhususkan perhatian pada faktor eksternal pendidikan yang ada dalam lingkungan sekolah, yaitu variabel sekolah sebagai lingkungan belajar (iklim sekolah) dalam hubungannya dengan proses pembelajaran di kelas dan output dari proses tersebut yaitu prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan hasil identifikasi, di antara faktor berikutnya yang menyumbang rendahnya kualitas dan prestasi belajar peserta didik adalah Iklim sekolah. Iklim sekolah oleh para ahli sering dinyatakan sebagai lingkungan pendidikan, yaitu tempat berlangsungnya proses kegiatan belajar yang mendapatkan pengaruh dari luar terhadap keberlangsungan kegiatan tersebut. Iklim sekolah antara lain, mencakup keamanan sekolah, pola hubungan guru-peserta didik, peserta didik dengan staf sekolah, peserta didik-peserta didik dan tata kelola fisik dan lingkungan sekolah pada umumnya.

Dede Rosyada menyatakan bahwa pemberian kesempatan seluas-luasnya pada siswa untuk belajar, bahwa sekolah menjadi tempat yang nyaman bagi siswa untuk semaksimal mungkin mereka belajar, dan setting demokrasi yang ditanamkan oleh guru pada proses pembelajaran sangat berpengaruh pada prestasi belajar siswa, dan pencapaian misi pendidikan sekolah. Dan setting iklim sekolah dan pelayanan pembelajaran oleh guru seperti di atas akan menciptakan proses pembelajaran menjadi kondusif, berkualitas dan bermakna.

Sejalan dengan pernyataan Rosyada di atas, Stockard dan Mayberry (1992) menyimpulkan bahwa “iklim sekolah, moral yang tinggi, perlakuan terhadap siswa yang positif, penyertaan aktivitas siswa yang tinggi dan hubungan sosial yang positif ternyata memiliki korelasi yang kuat dengan hasil-hasil akademik siswa”. Resnick et al., menegaskan bahwa iklim sekolah yang positif dapat mengurangi hambatan siswa pada saat proses belajar mengajar, akan memajukan proses belajar mengajar, sehingga dapat meningkatkan minat dan motivasi siswa, serta prestasi siswa.

Iklim sekolah dan kesiapan belajar merupakan salah satu contoh dari faktor tersebut. Pencapaian prestasi belajar yang maksimal merupakan tujuan dari setiap proses pembelajaran, tetapi pada kenyataannya masih terdapat peserta didik yang kurang berprestasi. Setiap iklim sekolah memiliki pengaruh yang berbeda terhadap prestasi

belajar peserta didik. Dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik, tidak semua iklim sekolah yang berpengaruh positif. Kurangnya kerjasama antar peserta didik yang juga akan menghambat kelancaran proses pembelajaran. Dalam kegiatan pembelajaran, pada kenyataannya tidak semua peserta didik siap menerima pelajaran yang disampaikan. Perbedaan tingkat kesiapan belajar peserta didik berpengaruh terhadap prestasi belajar yang dapat mereka capai.

Pernyataan terkait dengan fakta empirik di atas menunjukkan bahwa iklim sekolah merupakan satu di antara sekian variabel yang sangat dominan mempengaruhi kualitas proses pembelajaran di sekolah dan prestasi belajar peserta didik.

Deskripsi di atas memperlihatkan bahwa prestasi belajar adalah produk yang dihasilkan dari berbagai variabel yang mendorong sebuah proses pembelajaran. Baik atau tidaknya variabel pendorong itu akan sangat menentukan bagaimana proses pembelajaran yang dikondisikan oleh guru di sekolah khususnya, dan pada akhirnya proses pembelajaran itu juga akan sangat menentukan tinggi rendahnya prestasi belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik.

Secara khusus tulisan ini menyajikan data hasil penelitian tentang kontribusi iklim sekolah terhadap kualitas proses pembelajaran PAI pada SD Negeri di kota Palembang

Deskripsi Teori

Hakikat Iklim Sekolah

Secara etimologi, iklim berarti keadaan hawa (suhu, kelembapan, awan, hujan, dan sinar matahari) pada suatu daerah dalam jangka waktu yang agak lama, atau juga diartikan suasana atau keadaan. Sekolah, bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima atau memberi pelajaran menurut tingkatan yang ada (dasar, lanjutan dan tinggi) atau jurusan yang ada (guru, teknik, pertanian dsb). Dalam bahasa Inggris dinyatakan sebagai *school climate*. Dari dua pengertian etimologi di atas, dapat dipahami bahwa iklim sekolah (*school climate*) merupakan gambaran suasana atau keadaan lingkungan sekolah tempat berlangsungnya proses belajar dan mengajar (pembelajaran).

Secara konseptual, iklim lingkungan atau suasana di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau

karakter, spirit, etos, suasana batin, setiap sekolah (Fisher & Fraser, 1990; Tye, 1974). Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim lingkungan di sekolah dapat dilihat dari faktor seperti kurikulum, sarana, dan kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan pembelajaran di kelas. Hoy dan Miskel (1987) merumuskan pengertian iklim sekolah sebagai persepsi guru terhadap lingkungan kerja umum sekolah. Dan De Roche (1985) mengemukakan iklim sekolah sebagai hubungan antar-personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Sedangkan Moos (1979) mendefinisikan, iklim sekolah adalah sebagai pengaturan suasana sosial atau iklim sekolah .

Dari pendapat-pendapat di atas dapat dipahami bahwa iklim sekolah merupakan lingkungan kerja umum sekolah yang menggambarkan pengaturan atribut sekolah (seperti kurikulum dan sarana), kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan pembelajaran di kelas, suasana sosial hubungan antar-personil, sosial dan faktor-faktor kultural yang dapat memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin sekolah dan mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa iklim sekolah tampak berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar peserta didik dengan suasana yang mengutamakan kerjasama, kepercayaan, kesetiaan, keterbukaan, rasa bangga, dan komitmen. Selain itu, iklim sekolah juga berkaitan dengan prestasi akademik, moral, dan perilaku peserta didik. Iklim sekolah yang optimal adalah iklim sekolah yang responsif terhadap perkembangan kebutuhan setiap peserta didik, merangsang pertumbuhan pribadi dan akademik.

Hoy, et al. dalam Milner dan Khoza (2008) menyatakan iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari kepribadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah mencakup perilaku dari kepala sekolah, guru dan staf, serta dinamika sekolah.

Sedangkan Lorrie L Hoffman et, al (2009) mendefinisikan iklim sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam masyarakat sekolah yang mempengaruhi kognitif, sosial, dan perkembangan psikologi anak.

Kenneth Stichter (2008) menyimpulkan iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang apa yang sedang terjadi secara akademis, secara sosial, dan lingkungan di sekolah secara rutin. Sergiovanni dan Startt (1993) menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Marzuki menegaskan, iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Sedangkan Creamers dan Scheerens menyatakan, iklim kerja sekolah merupakan, suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah.

Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah sebuah karakter umum para peserta didik, perilaku kepala sekolah, guru, staf dan dinamika lembaga sekolah dalam mengelola kegiatan belajar para peserta didik yang dapat membedakannya dengan sekolah lainnya. Dan pengelolaan iklim sekolah adalah; pertama, merupakan pengaturan suasana sosial sekolah yang didasarkan pada nilai-nilai positif sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam masyarakat sekolah yang berpengaruh terhadap kehidupan sosial, pertumbuhan dan perkembangan psikologi peserta didik; kedua, sebagai proses penataan membentuk komitmen, asa dan rasa bangga percaya diri pada diri pendidik-peserta didik agar terarah kepada upaya untuk berpartisipasi dalam tata kelola iklim sekolah dan proses pembelajaran yang mencapai prestasi terbaik; ketiga, iklim sekolah sebagai wujud implementasi nilai-nilai positif, partisipasi dan tanggung jawab lembaga sekolah untuk memajukan kehidupan akademik sekolah; dan keempat, iklim sekolah dapat mempengaruhi perilaku pendidik-peserta didik, proses pembelajaran dan prestasi belajar peserta didik menjadi lebih baik dan meningkat, atau sebaliknya.

Unsur-Unsur dan Ciri-Ciri Iklim Sekolah

Tagiuri merumuskan, iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam iklim sekolah yang terbagi atas empat unsur, yakni: ekologi, melieu, sistem sosial, dan budaya.

Iklm sekolah yang kondusif turut membantu ke arah terwujudnya sekolah yang efektif. Stol (1994) menyatakan bahwa iklim sekolah yang positif dan kondusif dapat membentuk peserta didik berkelakuan baik dan prestasi akade-miknya meningkat.

Faktor iklim sekolah yang kondusif turut membantu mewujudkan sekolah yang efektif, maka terdapat beberapa peneliti yang telah menengahkan beberapa ciri-ciri iklim sekolah efektif hasil dari penelitian-penelitian yang mereka lakukan. Djalil (2003) menyatakan, sekolah dengan iklim yang kondusif mempunyai 20 ciri berikut;

- (1) Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting;
- (2) Kepala sekolah, guru dan peserta didik menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai;
- (3) Sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggairahkan, dan menantang bagi guru dan peserta didik;
- (4) Saling menghargai dan saling mem-percayai sesama dan diantara guru dan peserta didik;
- (5) Saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka di sekotah;
- (6) Ekspektasi terhadap semua peserta didik bahwa mereka akan berlaku sebaik-baiknya;
- (7) Komitmen yang kuat untuk belajar sungguh-sungguh;
- (8) Kepala sekolah, guru dan peserta didik mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi;
- (9) Adanya moral (semangat juang) yang tinggi di kalangan peserta didik;
- (10) Peserta didik saling menaruh respek terhadap sesamanya dan terhadap barang-barang milik mereka;
- (11) Adanya kesempatan bagi peserta didik untuk mengambil tanggung jawab di sekolah;
- (12) Adanya disiplin yang baik di sekolah;
- (13) Jarang sekali ada kejadian yang menuntut staf administrasi senior untuk turun tangan menertibkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh peserta didik;
- (14) Adanya tingkat kemangkiran yang rendah di kalangan peserta didik;
- (15) Adanya tingkat mengulang kelas yang rendah;
- (16) Adanya tingkat kenakalan anak yang rendah;
- (17) Adanya moral (semangat juang) yang tinggi di kalangan guru;
- (18) Adanya tingkat persatuan (cohesiveness) dan semangat yang tinggi di kalangan guru;
- (19) Adanya tingkat kemangkiran yang rendah di kalangan guru;
- (20) Sedikit sekati permohonan untuk pindah dan guru ke sekolah lain.

Berdasarkan 20 ciri yang dirinci oleh Djalil di atas, dalam iklim sekolah yang kondusif baik kepala sekolah, guru maupun peserta didik

memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kepala sekolah dan guru memiliki etos kerja dan peserta didik memiliki etos belajar, sedikit pelanggaran disiplin dan tata tertib sekolah baik oleh guru maupun peserta didik.

Sementara, Halpin dan Don B. Croft, mengemukakan bahwa iklim-iklim organisasi sekolah itu dapat digolongkan ke dalam 6 (enam) iklim, yaitu, iklim terbuka, iklim bebas, iklim terkontrol, iklim yang familier, iklim keayahan, dan iklim tertutup. Dengan uraian sebagai berikut:

Pertama, pada iklim terbuka, yaitu suasana yang melukiskan organisasi sekolah penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpin-an lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sementara kebutuhan-kebutuhan pribadi terpenuhi.

Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat dan kooperatif dengan satu sama lain. kepala sekolah terbuka serta dapat menerima kritik dan saran, menghargai kompetensi profesi-onal guru, memfasilitasi kebutuhan guru tanpa adanya pembatasan. selain itu perilaku guru mendukung interaksi terbuka dan profesional serta hubungan kelegial tinggi, saling mengenal antar pribadi, dan saling bekerja sama serta komitmen terhadap pekerjaannya. Sedangkan iklim tertutup merupakan kebalikan dari iklim terbuka.

Kedua, iklim bebas. Iklim bebas melukiskan suasana organisasi sekolah, di mana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok. Pemimpin sedikit melakukan pengawasan, semangat kerja pertama muncul hanya karena untuk memenuhi kepuasan pribadi. Sedangkan kepuasan kerja juga muncul, hanya sejak adanya kecil sekali.

Ketiga, iklim terkontrol, Iklim terkontrol, bercirikan “impersonal” dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi sekolah tidak diperhatikan. Dan adanya anggota kelompok sendiri pada akhirnya hanya memperhatikan tugas-tugas

yang ditetapkan pemimpin, sedangkan perhatian yang ditujukannya pada kebutuhan pribadi relatif kecil.

Keempat, iklim yang familier. Iklim ini adalah suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Para anggota hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan.

Kelima, iklim keayahan. Organisasi sekolah dengan iklim ini bercirikan adanya penekanan. Organisasi sekolah demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi. Kepala sekolah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari orang-orang yang dipimpinya. Kecakapan-kecakapan yang dimiliki kelompok tidak dimanfaatkan untuk melengkapi kemampuan kerja kepala sekolah. Sejalan dengan itu banyak tindakan-tindakan kepemimpinan yang dijalankan. Dalam iklim yang demikian pun sedikit kepuasan yang diperoleh bawahan, baik yang bertalian dengan hasil kerja maupun kebutuhan pribadi. Sehingga semangat kerja kelompok organisasi sekolah juga akan rendah.

Sedangkan keenam adalah iklim tertutup. Pada sekolah dengan iklim tertutup, para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat kerja kelompok rendah, karena para anggota di samping tidak memenuhi tuntutan pribadi, juga tidak dapat memperoleh kepuasan dari hasil karya mereka. Tingkah laku anggota dalam iklim organisasi demikian juga tidak wajar, dalam artian kenyataannya organisasi seperti mundur.

Mulyasa memaparkan, terdapat beberapa indikator iklim dan budaya sekolah yang baik adalah sebagai berikut: (1) Tujuan-tujuan sekolah yang mencerminkan keunggulan yang ingin dicapai diperlihatkan dengan jelas kepada seluruh warga sekolah, ditetapkan dan diumumkan secara luas di sekolah; (2) Tujuan-tujuan pembelajaran akademik di sekolah dirumuskan dengan cara yang dapat diukur; (3) Fasilitas-fasilitas fisik sekolah di rawat dengan baik, termasuk segera diperbaiki fasilitas yang rusak; (4) Penampilan fisik sekolah yang bersih, rapi dan nyaman serta memperhatikan keamanan; (5) Pekarangan dan iklim sekolah ditata sedemikian rupa sehingga memberi kesan asri, teduh, dan nyaman; (6) Poster-poster afirmasi (poster berisi pesan-pesan positif) digunakan dan

dipajang di berbagai tempat strategis yang mudah dan selalu dilihat oleh peserta didik; (7) Sekolah menciptakan rasa memiliki sehingga guru dan peserta didik menunjukkan rasa bangga terhadap sekolahnya; (8) Kondisi kelas yang menyenangkan sehingga tercipta suasana yang mendorong peserta didik belajar; (9) Acara-acara penting di sekolah dijadwalkan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu waktu belajar; (10) Ada transaksi/peralihan yang lancar dan cepat antar kegiatan di sekolah maupun di dalam kelas; (11) Guru mau mengubah metode-metode mengajar, bila metode yang lebih baik diperkenalkan kepadanya; (12) Penggunaan sistem moving-class; (13) Penciptaan relasi kekeluargaan dan kebersamaan; (14) Sekolah menciptakan suasana yang memberikan harapan, di mana para guru percaya bahwa peserta didik dapat mencapai tingkat prestasi yang tinggi; (15) Sekolah menekankan kepada peserta didik dan guru bahwa belajar merupakan alasan yang paling penting untuk bersekolah; (16) Harapan terhadap prestasi peserta didik yang tinggi disampaikan kepada seluruh peserta didik; (17). Harapan terhadap prestasi peserta didik yang tinggi disampaikan kepada seluruh orang tua peserta didik; (18). Seluruh staf dan guru berkomitmen untuk mengembangkan budaya mutu dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Manfaat Iklim Sekolah

Merujuk kepada berbagai hasil penelitian, Marshall, membuat 7 (tujuh) simpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, sebagai berikut;

Pertama, iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah. Misalnya, iklim sekolah yang positif telah dikaitkan dengan emosi dan perilaku peserta didik yang bermasalah;

Kedua, iklim sekolah di perkotaan berisiko tinggi menunjukkan bahwa lingkungan yang positif, mendukung, dan budaya sadar iklim sekolah signifikan dapat membentuk kesuksesan peserta didik perkotaan dalam memperoleh gelar akademik. Para peneliti juga menemukan bahwa iklim sekolah yang positif memberikan perlindungan bagi anak dengan iklim sekolah yang mendukung serta mencegah perilaku antisosial;

Ketiga, hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi peserta didik di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptive;

Keempat, iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah;

Kelima, Iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif;

Keenam, interaksi dari berbagai sekolah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas sekolah untuk mengajar dan belajar dengan optimal;

Dan ketujuh, iklim sekolah, termasuk kepercayaan, menghormati, saling mengerti kewajiban, dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antar peserta didik, serta prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan. Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya, untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis.

Hakikat Pembelajaran

Menurut ontologinya, pembelajaran merupakan suatu komponen yang tersusun atas unsur-unsur manusiawi (pendidik dan peserta didik), materi pembelajaran, metode, fasilitas perlengkapan berupa sarana dan media, dan prosedur yang saling memengaruhi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, pembelajaran adalah proses kegiatan interaktif-akademik guru-murid dengan memanfaatkan komponen-komponen pembelajaran lainnya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Dengan mempertimbangkan unsur-unsur itu, Bell-Gredler (1986) menyatakan, ada dua tugas yang harus dilakukan oleh guru sebelum berlangsungnya proses pembelajaran, yaitu: (1) merancang tujuan belajar, dan (2) mengidentifikasi peristiwa pembelajaran yang tepat untuk tujuan yang ditentukan.

Proses pembelajaran adalah suatu proses terjadinya interaksi antara peserta didik dan pendidik dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran, yang berlangsung dalam suatu lokasi tertentu dalam jangka satuan waktu tertentu pula. Proses interaktif itu berjalan secara timbal balik dalam situasi edukatif, dan diakhiri dengan kegiatan evaluasi hasil belajar.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, pertama, dalam proses pembelajaran, guru dan peserta didik merupakan dua komponen manusiawi (sebagai subyek) yang tidak dapat dipisahkan

yang saling menunjang. Antara dua komponen tersebut harus terjalin secara interaktif-edukatif dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan belajar secara optimal, di mana pengukurannya dilakukan melalui proses evaluasi hasil belajar. Kedua, unsur penting dalam proses pembelajaran itu, terdiri atas; peserta didik, pendidik, proses pembelajaran sebagai komponen inti dari kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, dan ketiga, interaksi edukatif pendidik-peserta didik dalam proses pembelajaran itu akan mencapai tujuannya bila pembelajarannya berkualitas, efektif dan efisien.

Dalam keseluruhan proses pendidikan, kegiatan belajar mengajar pendidik-peserta didik merupakan kegiatan yang paling pokok. Hal ini berarti bahwa berhasil atau tidaknya pencapaian pendidikan banyak bergantung kepada bagaimana proses belajar mengajar dirancang dan dijalankan secara profesional.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa hakikat pembelajaran dinyatakan sebagai proses keterlibatan pendidik-peserta didik dalam sebuah sistem interaksi edukatif yang difasilitasi oleh pendidik dengan memanfaatkan bahan ajar, dan faktor-faktor pendukung proses pembelajaran lainnya, yang diselenggarakan berdasarkan ilmu mendidik (didaktik dan metodik), keterampilan, dan pengalaman mengajar untuk membelajarkan peserta didik agar mereka dapat mencapai tujuan pembelajaran dan prestasi belajar yang diharapkan.

Kualitas Proses Pembelajaran dan aspek-aspeknya

Kualitas pembelajaran adalah menyangkut kualitas proses pembelajaran adalah cara guru untuk mempersiapkan dan memfasilitasi proses belajar agar peserta didik dapat mengembangkan seluruh potensi diri sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan belajar yang ditetapkan/ditargetkan oleh guru dan sekolah. Dan proses tersebut, secara global setidaknya dapat ditelusuri dari dua kualitas berikut; pertama, kualitas keterlibatan pendidik dalam proses pelaksanaan pembelajaran; kedua, kualitas peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran yang terjadi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Proses Pembelajaran

Kualitas pembelajaran adalah tingkat pencapaian tujuan pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran yang di dalamnya

dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu inputnya adalah faktor kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, agar guru dapat memformat pembelajarannya menjadi berkualitas, ia harus dapat mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan belajar peserta didik dan kegiatan pembelajaran yang dilakukannya kepada kondisi yang positif, efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan pembelajaran.

Dalam pandangan Gagne (1985), proses pembelajaran itu dinyatakan sebagai peristiwa pembelajaran, di mana dalam peristiwa pembelajaran, menca-kup tiga aktivitas yang harus dilakukan oleh guru, yaitu merancang (design), melaksanakan (execute) dan menilai (evaluate). Untuk aktivitas merancang pembelajaran (design), Smith & Ragan (1993) menyarankan, sebelum melakukan pembelajaran di kelas, guru harus dapat menjabarkan prinsip-prinsip belajar dan pembelajaran ke dalam suatu perencanaan yang sistematis sehingga penyajian materi pembelajaran dan aktivitas-aktivitas pembelajaran dapat berjalan sebagai-mana yang diprogramkan. Untuk aspek ini, Kyriacou (2009) menyatakan, agar pembelajaran dapat berjalan efektif dengan memenuhi dua persyaratan pokok, yaitu pertama, guru harus memiliki suatu gagasan jelas tentang tujuan belajar yang diharapkan, dan kedua, pengalaman belajar yang direncanakan dan diinginkan dapat tercapai. Sedangkan untuk tugas kedua (execute), bahwa dalam peristiwa pembelajaran (the events of instructions) sebagaimana dinyatakan oleh Gagne (1985) mencakup sembilan hal; pertama, menarik perhatian (gaining attention); kedua, menyampaikan tujuan khusus pembelajaran (informating instructional objectives); ketiga, membangkitkan hal-hal yang telah dimiliki oleh peserta didik (stimulating recall of prerequisite learning); keempat, menyajikan bahan atau materi pembelajaran (presenting stimulus materials); kelima, membe-rikan latihan terbimbing (providing learning guidance); keenam, menampilkan unjuk kerja (eliciting performance); ketujuh, memberikan balikan (providing feedback); kedelapan, menilai unjuk kerja (assessing performance); dan kesembilan, meningkatkan retensi dan transfer (enhancing retention and transfer). Sedangkan aktivitas ketiga (evaluate), yaitu guru harus melakukan penilaian terhadap keseluruhan aktivitas yang telah dirancang dalam program pembelajaran dan dilakukan dalam proses pembelajaran. Penilaian ini mencakup penilaian terhadap proses dan

hasil, yaitu mulai dari kejelasan perencanaan yang dibuat, proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan, hingga hasil yang dicapai dan ditentukan.

Dari anatomi peristiwa pembelajaran di atas dapat dirumuskan dua simpulan; pertama, pembelajaran yang berkualitas dan sukses, adalah pembelajaran betul-betul terencana secara baik dalam sebuah desain pembelajaran (RPP), dilaksanakan secara sungguh-sungguh dalam proses yang berkualitas, dengan didukung dengan proses penilaian (assesment) yang baik; kedua, kegiatan pembelajaran akan berlangsung secara efektif dan efisien, sangat ditentukan oleh, 1) kemampuan guru yang profesional dan terlibat secara penuh dalam proses pembelajaran dari awal hingga akhir, dan 2) kesiapan dan keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang sedang dilakukannya.

Keberadaan proses pembelajaran yang berkualitas adalah sebagai prasyarat tercapai tujuan pembelajaran khususnya pada peserta didik, yaitu berupa peningkatan aktivitas peserta didik secara positif, pengetahuan-pemahaman, keterampilan dan sikap, dalam bentuk hasil belajar. Dan dengan indikator umum dapat dilihat dari tiga hal. Pertama, proses pembelajaran berkualitas itu adalah produk dari perencanaan pembelajaran yang diinisiasi oleh guru. Baik tidaknya perencanaan pembelajaran untuk memformat pembelajaran, sangat ditentukan oleh kemampuan profesionalitas yang dimiliki oleh guru. Kedua, guru dapat mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi pembelajaran ke arah yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Dan ketiga, dapat dilihat dari peningkatan hasil belajar dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar dan indikator yang harus dicapai, serta kinerja guru yang mendukung proses pembelajaran. Tinggi rendahnya tingkat capaian yang diraih oleh guru pada tiga indikator di atas, sangat ditentukan oleh kemampuan profesionalitas yang dimiliki oleh guru. Seperti yang diamanahkan oleh UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Faktor guru tampak sebagai faktor utama dan dominan yang turut mempengaruhi, apakah sebuah pembelajaran yang berlangsung di sekolah sebagai pembelajaran yang berkualitas, berjalan apa adanya

secara alami apa adanya, atau sebaliknya (tidak berkualitas). Dan Nyayu Khodijah menegaskan bahwa guru adalah sebagai penentu dari sebuah pembelajaran dapat dinyatakan berjalan secara efektif.

Lebih detail, Depdiknas, merinci faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran tersebut antara lain, adalah faktor guru, faktor peserta didik, faktor kurikulum, dan faktor lingkungan.

Pertama, faktor guru, pada faktor ini yang perlu mendapat perhatian adalah keterampilan mengajar, metode yang tepat dalam mengelola tahapan pembelajar-an. Di dalam interaksi belajar mengajar guru harus memiliki keterampilan mengajar, mengelola tahapan pembelajaran, memanfaatkan metode, menggunakan media dan mengalokasikan waktu yang untuk mengkomunikasikan tindakan mengajarnya demi tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah.

Kedua, faktor peserta didik, adalah subyek yang belajar atau yang disebut pembelajar. Pada faktor peserta didik yang harus diperhatikan adalah karakteristik umum maupun khusus, karakteristik umum dari peserta didik adalah usia yang dikategorikan ke dalam usia anak-anak yaitu usia pra sekolah dasar (4-11 tahun); usia sekolah lanjutan pertama (12-14 tahun) atau usia pubertas dari setiap peserta didik; dan usia sekolah lanjutan atas (15-17 tahun) atau usia mencari identitas diri. Karakteristik peserta didik itu secara khusus, di antaranya dapat dilihat dari sudut gaya belajar yang mencakup belajar dengan menggunakan penglihatan (visual), dengan cara mendengar (auditorial) dan dengan cara bergerak (kinestetik).

Ketiga, faktor kurikulum, kurikulum merupakan pedoman bagi guru dan peserta didik dalam mengkoordinasikan tujuan dan isi pelajaran. Pada faktor ini yang menjadi titik perhatian adalah bagaimana merealisasikan komponen metode dengan evaluasi.

Keempat, adalah faktor lingkungan, lingkungan di dalam intraksi belajar mengajar merupakan konteks terjadinya pengalaman belajar pada peserta didik.

Keempat faktor di atas sangat jelas menempatkan pendidik pada posisi yang sangat strategis dalam kegiatan pembelajaran apakah pembelajaran itu sebagai kegiatan yang berkualitas atau sebaliknya biasa-biasa saja, atau bahkan tidak berkualitas sama sekali. Di mana posisi pendidik itu adalah sebagai manajer dari sebuah kegiatan pembelajaran, dan tugas pengelolaan yang harus dilakukannya mulai

dari pada tahapan perencanaan (planning), mengorganisaikan (organizing), melaksanakan (actuating) dan pengawasan dan evaluasi (controlling).

II. Metode

Lokasi dan Area Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam wilayah hukum Pemerintah Kota Palembang atau dalam tata kelola Dinas Pendidikan Kota Palembang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih detail tentang implementasi Pendidikan Agama Islam (PAI) pada seluruh seluruh Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kota Palembang. Dipilihnya sekolah Dasar Negeri, karena; pertama, sekolah ini merupakan sekolah tingkat awal yang memberi fondasi pengetahuan secara formal kepada semua peserta didik yang sedang belajar untuk menerima materi pelajaran atau melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan SMP/Madrasah Tsanawiyah di atasnya; kedua, seluruh guru PAI yang bertugas di SDN merupakan guru-guru ASN yang sudah tersertifikasi dan guru-guru honorer yang telah memiliki jenjang pendidikan S1 (berasal dari Program Studi PAI); dan ketiga, guru PAI yang bertugas di seluruh SD Negeri merupakan tanggung jawab langsung dari pemerintah dan menjadi tolok ukur dari tanggung jawab dan perhatian pemerintah untuk memajukan pendidikan.

Jenis dan Langkah-Langkah Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan langkah-langkah; mengidentifikasi dan merumuskan masalah, melakukan kajian teori, merumuskan hipotesis, penentuan populasi dan sampel, pengembangan instrumen, pengujian instrumen, pengumpulan data, menganalisis data, menguji hipotesis, menarik simpulan, implikasi dan saran. Variabel yang diteliti dalam yaitu hubungan iklim sekolah dengan kualitas proses pembelajaran PAI di SD-SD di Kota Palembang.

Populasi dan Sampel Penelitian

Terdapat 248 buah SD Negeri yang menjadi populasi dari penelitian ini. Akan tetapi mengingat banyaknya SD Negeri yang ada, adanya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang dimiliki, dan pertimbangan adanya tingkat homo-genitas varian setiap SDN sebagai

subyek penelitian, dan estimasi terdapat akurasi data yang yang diperoleh dari responden untuk memenuhi tingkat validitas data dan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka proses penelitian ini hanya dilakukan secara sampling, atau penelitian sampel, dengan teknik stratified simple random sampling.

Dalam penelitian ini, teknik sampling di atas digunakan baik pada pelaksanaan pengujian skala (try out), maupun pada tahap pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya dalam proses input data dari responden.

Saat penggunaan untuk pengujian skala (try out), peserta didik yang dilibatkan sebanyak 54 peserta didik kelas IV-VI dari 6 (enam) buah SDN yang ada. Dari setiap SD sampling diambil sebanyak 9 (sembilan) orang peserta didik sebagai sampel. Dipilihnya peserta didik yang berada di kelas IV-VI, dengan pertimbangan bahwa mereka relatif telah mengerti dan memahami dengan berbagai maksud dan substansi pernyataan yang diajukan kepada mereka sesuai dengan kenyataan yang dialami selama berada di sekolah dan mengikuti proses pembelajaran bersama guru PAI di kelas. Sedangkan untuk melakukan penelitian yang sesungguhnya (real research) dengan skala yang telah absah, penentuan sampel juga menggunakan pola yang sama seperti pada proses penentuan sampel saat melakukan try out instrumen, setiap SDN akan diwakili oleh 9 (sembilan) orang peserta didik (dari kelas IV-VI), dan masing-masing kelas diwakili oleh 3 (tiga) orang murid. Dengan demikian, rincian total responden sebanyak 225 peserta didik. SDN yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri atas 25 SDN atau 10 % dari total SDN yang ada di Palembang (selain dari SDN try out). Dari SDN sampling dengan Quota 10 % (25 SDN) tersebut, dipilih berdasarkan dengan dua pertimbangan, yaitu perwakilan setiap kecamatan dari 16 kecamatan dalam wilayah kota Palembang, dan pertimbangan status/peringkat akreditasi sekolah (A, B dan C), dalam 5 (lima) tahun terakhir.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dua bentuk instrumen, yaitu pertama, berupa skala jenis tertutup, dengan 5 (lima) opsi/pilihan jawaban yang berpedoman pada skala Likert, (sangat setuju, setuju,

kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju). Teknik skala seperti yang dimaksudkan, digunakan untuk memperoleh data primer dari para responden. Instrumen jenis pertama ini digunakan untuk menggali data pada variabel variabel iklim sekolah (X), dan variabel kualitas proses pembelajaran PAI (Y).

Agar instrumen jenis pertama, memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik, maka setiap instrumen akan diuji dengan Anova (analysis of varian). Untuk pengujian validitas instrumen akan dilakukan secara bertingkat, yaitu pengujian validitas konstruksi (construct validity), pengujian validitas isi (content validity), dan pengujian validitas eksternal (external validity).

Langkah pengujian validitas konstruksi, yaitu setiap item skala digunakan untuk menggali atau memperoleh data, dikonsultasikan dengan, dan ditelaah oleh para ahli (di bidang PAI minimal bergelar Doktor) untuk diminta masukannya, dan selanjutnya bila telah disepakati dan dinyatakan layak, instrumen tersebut akan dilakukan uji coba (try out) pada responden.

Untuk proses uji coba (try out) instrumen tersebut, dilakukan terhadap 54 peserta didik dari 6 (enam) buah SDN, di mana 6 (enam) buah SDN tidak termasuk SDN yang akan dijadikan sekolah sampel untuk kegiatan penelitian yang sesungguhnya.

Setelah proses uji coba (try out), instrumen-instrumen akan diuji tingkat keyakinan kesahihannya (kalibrasi instrumen), yaitu dengan cara mencari validitas dan realibilitas instrumen untuk setiap butir atau item skala yang akan digunakan. Dari hasil perhitungan tingkat validitas dan realibilitas tersebut, maka akan diperoleh item-item instrumen yang baik (diterima), dan ditolak (gugur). Item-item instrumen yang baik (diterima) dan lulus uji inilah selanjutnya yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian untuk memperoleh data empiris yang sesungguhnya. Adapun teknik yang digunakan untuk mencari tingkat validitas dan realibilitas instrumen tersebut adalah dengan SPSS 24.

III. Hasil dan Pembahasan

Definisi Operasional Variabel dan Pengembangan Instrumen Penelitian Variabel Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah gambaran umum karakter komunitas dan lingkungan sekolah yang terakumulasi dalam sebuah pengaturan

suasana sosial sekolah sebagai perwujudan penataan dan implementasi nilai-nilai positif (kerjasama, kepercayaan, kesetiaan, keterbukaan, rasa bangga, komitmen, partisipasi dan tanggung jawab) oleh lembaga sekolah untuk memajukan kehidupan akademik peserta didik. Variabel iklim sekolah ini akan dilihat dari 4 (empat) aspek dan indikator, yaitu; keamanan; iklim akademik; komunitas; dan lingkungan institusi. item, dan aspek lingkungan institusi dengan 14 item.

Setelah dilakukan try out, uji validitas instrumen dilakukan dengan korelasi Product Moment. Butir dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ butir dinyatakan tidak valid atau drop pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,05. Dengan menetapkan $r(n-2;0,05) = 0,2681$, maka diperoleh butir yang valid dan tidak valid (drop). Dari hasil di atas, total keseluruhan instrumen skala yang valid untuk variabel ini berjumlah 42 item, dan dengan rincian, aspek keamanan 15 item, aspek iklim akademik 6 item, aspek komunitas 10 item, dan aspek lingkungan institusi dengan 11 item.

Selanjutnya, instrumen di atas, dilakukan proses uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dari hasil perhitungan validitas butir, yang valid sebanyak 42 butir, diperoleh koefisien reliabilitas instrumen untuk variabel iklim sekolah sebesar 0,594. Dari hasil ini dinyatakan bahwa instrumen iklim sekolah dinyatakan memenuhi persyaratan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Variabel Kualitas Proses Pembelajaran PAI

Kualitas proses pembelajaran PAI adalah hasil capaian maksimal yang diraih oleh guru setelah mengorganisasikan proses pembelajaran PAI di kelas atau di luar kelas. Tingkat capaian ini diukur dari keseriusan, kesungguhan, antusias dan keterlibatan peserta didik untuk mengikuti kegiatan pembelajaran selama proses pembelajaran berlangsung. Variabel ini akan dilihat dari aspek dan indikator; pertama, kualitas keterlibatan guru dalam penyelenggaraan pembelajaran PAI, dan kedua, kualitas keterlibatan peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran PAI di sekolah.

Total keseluruhan instrumen skala untuk variabel ini berjumlah 55 item, dan dengan rincian, aspek Kualitas keterlibatan pendidik dalam

proses pembelajaran 35 item, dan aspek Kualitas keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran 20 item.

Setelah dilakukan try out, uji validitas instrumen dilakukan dengan korelasi Product Moment. Butir dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ butir dinyatakan tidak valid atau drop pada taraf signifikansi alfa (α) = 0,05. Dengan menetapkan $r(n-2;0,05) = 0,2681$, maka diperoleh butir yang valid dan tidak valid (drop).

Dari hasil di atas, total keseluruhan instrumen skala yang valid untuk variabel ini berjumlah 49 item, dan dengan rincian, aspek kualitas keterlibatan pendidik dalam proses pembelajaran 33 item, dan aspek Kualitas keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran 16 item.

Selanjutnya, instrumen di atas, dilakukan proses uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dari hasil perhitungan validitas butir, yang valid sebanyak 49 butir, diperoleh koefisien reliabilitas instrumen untuk variabel kualitas proses pembelajaran sebesar 0,611.

Reliabilitas instrumen bertujuan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach. Dari hasil perhitungan validitas butir, yang valid sebanyak 42 butir, diperoleh koefisien reliabilitas instrumen untuk variabel kualitas proses pembelajaran sebesar 0,611. Dari hasil ini dinyatakan bahwa instrumen kualitas proses pembelajaran PAI dinyatakan memenuhi persyaratan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Temuan Penelitian

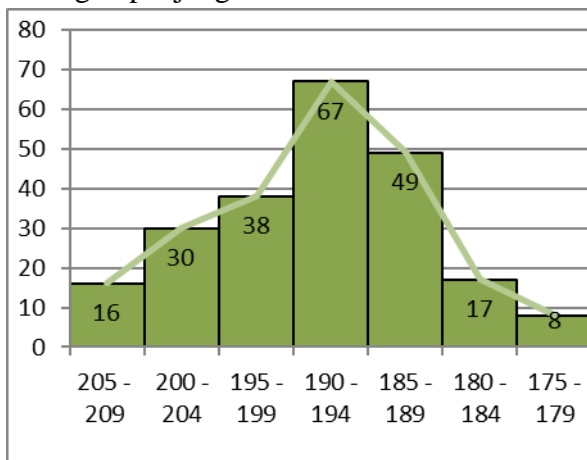
Temuan Deskriptif

Temuan deskriptif kedua variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

Iklim Sekolah

Skor data iklim sekolah diperoleh dari hasil pengisian skala/kuesioner yang terdiri dari 42 butir pernyataan dengan skala pengukuran rating scale yang memiliki 5 (lima) alternatif jawaban. Berdasarkan pengolahan data dengan perhitungan statistik sederhana, diperoleh skor rata-rata (M) = 192,87, standar deviasi (SD) adalah 7,34 dengan median (Me) = 192, modus (Mo) = 192, dan varians = 3,81.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, langkah berikutnya adalah dilakukan perhitungan untuk dapat membuat pengelompokan data ke dalam kelas interval yang dihitung menurut aturan Sturges. Maka diperoleh rentang nilai skor 225, dengan skor tertinggi (higherst scor) 206, dan skor terendah (lowest scor) 176, dengan jumlah kelas interval 7, dan dengan panjang kelas interval 5.



Gambar 2: Poligon-Histogram Variabel Iklim Sekolah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor (M) dan simpang-an baku (SD) dari row score variabel kompetensi profesional guru PAI di atas, dapat diklasifikasikan kenyataan empiris variabel iklim sekolah di SD ke dalam skala 5 (lima) seperti terlihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1
Keadaan Iklim Sekolah

No.	Kategori	f	Prosentase
1.	Sangat Kondusif	17	7,56
2.	Kondusif	47	20,88
3.	Cukup Kondusif	90	40
4.	Kurang Kondusif	58	25,78
5.	Sangat Kurang Kondusif	13	5,78
-	Jumlah	225	100.00

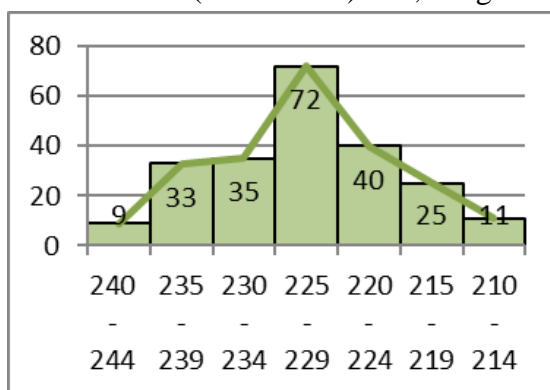
Memperhatikan perimbangan data pada 5 (lima) kategori di atas menunjukkan trend menurun atau kurang baik, karena prosentase pada kategori cukup kondusif ke bawah lebih besar ketimbang prosentase

pada kategori cukup kondusif ke atas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan keadaan iklim sekolah di SD-SD Negeri di Palembang, masih berada pada kategori cukup kondusif atau masih biasa-biasa saja, atau empat aspek iklim sekolah yang terdiri atas; aspek keamanan, iklim akademik, komunitas, dan lingkungan institusi, sudah diperhatikan, (secara empiris sudah ada) akan tetapi fungsinya belum mendukung secara maksimal untuk kemajuan proses pendidikan dan pembelajaran, serta proses edukatif dan kegiatan administratif bagi para seluruh warga sekolah.

Kualitas Proses Pembelajaran PAI

Skor data kualitas proses pembelajaran PAI diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang terdiri dari 49 butir pernyataan dengan skala pengukuran rating scale yang memiliki 5 (lima) alternatif jawaban. Berdasarkan pengolahan data dengan perhitungan statistik sederhana, diperoleh skor rata-rata (M) = 227,11, standar deviasi (SD) adalah 7,39, median (Mdn) = 227, modus (Mo) = 227, dan varians = 3,25.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut skor, langkah berikutnya adalah dilakukan perhitungan untuk dapat membuat pengelompokan data ke dalam kelas interval yang dihitung menurut aturan Sturges. Maka diperoleh rentang nilai skor 225, dengan skor tertinggi (higherst scor) 243, dan skor terendah (lowest scor) 210, dengan



Gambar.3: Poligon-Histogram Variabel Kualitas Proses Pembelajaran PAI

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan rata-rata skor (M) dan simpangan baku (SD) dari row score variabel kualitas proses pembelajaran PAI di atas, dapat diklasifikasikan kenyataan empiris

variabel kualitas proses pembelajaran PAI di SD ke dalam skala 5 (lima) seperti terlihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2
Kualitas Proses Pembelajaran PAI

No.	Kategori	f	Prosentase
1.	Sangat Baik	37	16,44
2.	Baik	42	18.67
3.	Cukup Baik	71	31.55
4.	Kurang Baik	62	27.56
5.	Sangat Kurang Baik	13	5.78
-	Jumlah	225	100.00

Berdasarkan penjelasan tentang data pada tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum kualitas proses pembelajaran PAI yang berlangsung pada SD-SD Negeri di Palembang, masih berada pada kategori belum baik atau masih biasa-biasa saja. Kualitas proses pembelajaran yang berlangsung dan difasilitasi oleh guru PAI baru memenuhi standar minimal pembelajaran dan belum menjadikan peserta didik “terlibat secara penuh” sebagai prasyarat untuk mencapai prestasi belajar PAI yang diharapkan.

Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Kualitas Proses Pembelajaran PAI

Untuk uji persamaan regresi untuk kontribusi variabel X terhadap Y, diperoleh melalui output hasil SPSS, diperoleh konstanta dan koefisien persamaan regresi linier : $X = 178.271 + 0,240Y$, Dari hasil analisis diperoleh thitung = 3.213 dan p-value = $0,002/2 = 0,001 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, variabel iklim sekolah (X) berpengaruh positif terhadap kualitas proses pembelajaran PAI (Y).

Sedangkan untuk pengujian linieritas dan signifikansi persamaan regresi untuk menentukan pengaruh variabel X dan Y ini dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$$H_0: X_3 = \alpha + \beta X_2 \text{ (regresi linier)}$$

$$H_1: X_3 \neq \alpha + \beta X_2 \text{ (regresi linier)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas dan signifikansi persamaan regresi pada tabel ANOVA (X dan Y), pada baris Deviation

from Liniarity, diperoleh $F_{hitung} = 14.212$, dengan $p\text{-value} = 0,371 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima atau persamaan regresi Y dan X adalah linier atau berupa garis linier.

Sedangkan untuk persamaan garis regresi antara variabel X terhadap Y dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$ (regresi tak berarti)

$H_1: \beta \neq 0$ (regresi berarti)

Dari hasil perhitungan pada tabel Anovaa, diperoleh hasil perhitungan pengaruh X1 terhadap X3, dimana diketahui $F_{hitung} = 10.322$, dan $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$ atau H_0 ditolak. Dengan demikian, regresi X3 dan X2 adalah signifikan atau iklim sekolah berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran PAI.

Dan untuk Uji signifikan koefisien korelasi X dan Y dirumuskan hipotesis statistik adalah : $H_0: p = 0$ (berarti)

$H_1: p \neq 0$ (tidak berarti)

Uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh dari tabel model Summary. Terlihat pada baris pertama koefisien korelasi ($r_{x_2 \times x_3}$) = 0,210 dan F_{hit} (F_{change}) = 10.322, dengan $p\text{-value} = 0,002 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien X2 dan X3 adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien diterminasi dari tabel tersebut terlihat pada baris ke yaitu R Square = 0,044, yang mengandung makna bahwa 04,4% variasi variabel kualitas proses pembelajaran dapat dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah.

Untuk memperoleh data empiris tentang kontribusi langsung Iklim sekolah (X) terhadap kualitas proses pembelajaran PAI (Y) pada SD Negeri di kota Palembang, dengan hipotesis :

H_0 : Iklim sekolah tidak berkontribusi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran PAI pada SD Negeri di kota Palembang

H_a : Iklim sekolah berkontribusi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran PAI pada SD Negeri di kota Palembang

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel coefisien, diperoleh nilai Beta sebesar 0,480 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000. Karena nilai sig hasil perhitungan lebih kecil daripada tingkat kesalahan pada signifikansi 0,05 (sig < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara signifikan. Dengan demikian, H_a yang menyatakan “Iklim sekolah berkontribusi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran

PAI pada SD Negeri di Palembang” diterima. Adapun prosentase kontribusi yang disumbangkan oleh variabel Iklim sekolah terhadap kualitas proses pembelajaran PAI pada SD Negeri di Palembang 23,04 %.

IV. Kesimpulan

Keadaan iklim sekolah di SD-SD Negeri di Palembang, masih berada pada kategori masih biasa-biasa saja, atau empat aspek iklim sekolah yang terdiri atas; aspek keamanan, iklim akademik, komunitas, dan lingkungan institusi, sudah diperhatikan, (sudah ada) akan tetapi fungsinya belum mendukung secara maksimal untuk kemajuan proses pendidikan dan pembe-lajaran, serta proses edukatif dan kegiatan administratif bagi para seluruh warga sekolah.

Kualitas proses pembelajaran PAI yang berlangsung pada SD-SD Negeri di Palembang, masih berada pada kategori belum baik, dan kualitas proses pembelajaran yang berlangsung dan difa-silitasi oleh guru PAI baru memenuhi standar administrasi pembelajaran dan belum menjadikan peserta didik terlibat secara penuh sebagai prasyarat untuk mencapai prestasi belajar PAI yang diharapkan.

Iklim sekolah berkontribusi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran PAI pada SD Negeri di Palembang. Adapun prosentase kontribusi yang disumbangkan oleh variabel Iklim sekolah terhadap kualitas proses pembelajaran PAI pada SD Negeri di Palembang 23,04 %.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim sekolah berkontribusi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran PAI. Kegiatan akademik yang dilakukan oleh komunitas peserta didik di sekolah, ternyata bukanlah variabel yang muncul dengan sendirinya secara ansich, melainkan sangat dipengaruhi oleh variabel eksternal yang mengitari kehidupan sosial akademik para peserta didik, di antaranya adalah variabel iklim sekolah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah adalah variabel yang berkontribusi langsung terhadap kualitas proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah adalah sesuatu yang penting untuk diperhatikan dan dikondisikan oleh untuk unsur pimpinan

sekolah, para guru dan staf administrasi sekolah, dan unsur-unsur sekolah lainnya, karena, faktor kemandirian, iklim akademik, keadaan komunitas, dan keadaan lingkungan institusi yang ada di sekolah, dan ditambah dengan kualitas pelayanan yang baik dari unsur-unsur sekolah kepada para peserta didik akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam belajar mereka, yang pada gilirannya akan menumbuhkan semangat belajar dan meningkatkan prestasi belajar para peserta didik, dan juga mendudukkan sekolah lembaga pendidikan primadona bagi pelanggan dan calon pelanggannya.

Untuk menyukseskan proses pembelajaran di sekolah, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dengan didukung oleh kemampuan profesionalitas yang mumpuni, tugas guru harus lebih diarahkan dan diprioritaskan pada proses pembelajaran yang dilakukan, dan bukan pada prestasi pembelajaran yang akan dicapai. Dengan proses pembelajaran yang baik, guru akan mampu mendorong peserta didik untuk aktif belajar selama di lingkungan sekolah dan belajar secara mandiri di luar kegiatan belajar yang berlangsung di kelas. Dengan demikian, menjadikan proses pembelajaran sebagai proses yang menarik dan menyenangkan, merupakan instrumen untuk mendorong siswa agar semangat dalam belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnes, K., Brynard, S., & Wet, C. d. (2012). The influence of school culture and school climate on violence in schools of the Eastern Cape Province. *South African Journal of Education*, 32(1), 69-82. (diakses, 18 April 2019).
- Burhanudin, Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. (Jakarta: Bumi Aksara,1990).
- Dede Rosyada. Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan. (Jakarta: Prenada Media, 2004).
- Hadiyanto, Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004),.
- Hoffman, Lorrie L., Hutchinson, Cynthia J., dan Reiss, Elayne., (2009). On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment. *International Journal Of Whole Schooling*. 5 (3).

Jain, S., Cohen, A. K., Huang, K, Hanson, T. L., & Austin, G. (2015). Inequalities in School Climate in California. *Journal of Educational Administration*, 53 (2), 237-261. (diakses, 18 April 2019).

Kamus Besar Bahasa Indonesia Luar Jaringan (luring)

M. L. Marshall, *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences* (Georgia State University Center for School Safety, School Climate and Classroom Management, 2004),

Milner, Karen dan Khoza, harriet, *A Comparison of Teacher Stress and School Climate Across School with Different Matric Success Rates*, (*South African Journal of Education*, 2008).

Moos, R.H. *Evaluating Educational Environments*, (Washington: Jossey Bass Publishers, 1979),

Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

Pashiardis, G. (2008). *Toward a Knowledge Base for School Climate in Cyprus Schools*. *International Journal of Educational Management*, 22 (5), 399-416. (diakses, 19 April 2019).

Robert G Owens, 1991. *Organizational Behavior in Education*. (New Jersey: Prentice Hall International Inc). hlm. 169. Dan dalam Supardi, *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*, (Jakarta: RajaGrafindo, Persada, 2013), hlm. 215-230.

Setyosari, *Jurnal Inovasi dan Teknologi Pembelajaran*, Volume 1, Nomor 1, Oktober 2014.

Stichter, Kenneth. 2008. *Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment*. *Journal of Educational Research & Policy Studies*. Vol 8 (1).

Stockard dan Mayberry. (1997). *Iklim Sekolah Kaitannya dengan Hasil Akademik Siswa dan Non Akademik Siswa*. (www.Wordpress.com). Diakses 14 Februari 2013.

Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010).

---, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2012),

---, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012).

Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014).

---, Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013).

Voight, A., Hanson, T., Omalley, M., & Adekanye, L. (2015). The Racial School Climate Gap: Within-School Disparities in Students Experiences of Safety, Support, and Connectedness. *American Journal of Community Psychologi*, 56, 252-267. (diakses, 18 April 2019).

Implementasi Psikologi dalam Pendidikan Islam: Perspektif Psikologi Islam

Dr. Muhammad Uyun, M.Si.

**Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
muhamaduyun_uin@radenfatah.ac.id**

I. Pendahuluan

Manusia adalah makhluk ciptaan Allah dan diberkahi dengan kemungkinan alam dan tidak dimiliki makhluk lainnya. Potensi luar biasa ini ditakdirkan bagi manusia untuk melakukan dua tugas utama. Sebagai Kaliphatullah di muka bumi dan sebagai hamba Allah yang menyembah Allah. Salah Pendidikan merupakan sebuah proses pembentukan yang terus dilakukan oleh manusia yang berkembang pada zamannya.

Proses Pendidikan sebenarnya telah berlangsung sejak orang lahir di dunia. Sejak kelahiran, telah terinspirasi oleh cara orang tuanya membesarkannya. Sederhana apapun bentuk pengasuhan yang diberikan orang tua kepada anaknya di dunia ini, harus mewariskan nilai-nilai pengasuhan kepada anak-anaknya.

Perkembangan pedagogi dan psikologi pendidikan dalam waktu dekat ini sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia ini. Karakter dan perilaku manusia telah menjadi bahan perdebatan besar sejak lahirnya psikologi pada abad ke-18. Psikologi lahir sebagai ilmu yang berusaha memahami manusia sepenuhnya, yang hanya dapat dicapai dengan memahami kepribadian dan perilaku.

Selain itu, bidang psikologi berikut telah muncul dalam perkembangan luas dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kelahiran berbagai bidang psikologi membantu orang untuk memahami sifat dasar manusia dan masyarakat atau semua perilaku dan interaksi di lingkungan tempat mereka tinggal.

Perkembangan pedagogi dan psikologi pendidikan dalam waktu dekat ini sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia ini. Dari zaman prasejarah hingga era sekarang, dunia pendidikan dan psikologi Pendidikan telah maju. Hal ini ditandai antara lain dengan munculnya pemikir atau filosof dari berbagai zaman,

dimulai pada zaman Yunani. Psikologi pendidikan berfokus terutama pada tindakan atau tindakan mereka yang belajar dan mengajar. Oleh karena itu, Psikologi pendidikan memiliki dua studi serta kajian berlanjut (Bisri, 2015).

Pendidikan Islam adalah proses penggalian, pembentukan, penggunaan, dan pengembangan pemikiran manusia, mengingat dan menciptakannya melalui pendidikan, pengajaran, pelatihan, dan pengabdian yang diilhami berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam. Seseorang yang dapat mengendalikan, mengkoordinasikan dan merasakan bahwa hidup ini dijalankan dengan penuh tanggung jawab selama berabad-abad hanya untuk tujuan beribadah kepada Allah SWT. Tujuan dari penulisan makalah ini untuk mengetahui bagaimana peran psikologi islam dalam proses Pendidikan, pengajaran dan pembelajaran.

II. Metode

Proses internalisasi juga disebut akulturasi, pengenalan, serta sosialisasi.pada kenyataannya, pendidikan tidak bisa dilakukan begitu saja, Sebagai pendidik perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan. Oleh karena itu, guru harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pengajaran, termasuk pengetahuan tentang potensi dan kapasitas psikologis siswa. Adapun dalam penelitian (Hidayat et al., 2018) mengungkapkan bahwa dengan menerapkan konsep psikologi internalisasi pendidikan Islam psikofisiologis anak usia dini akan tercapai. Menurut integrasi prinsip sains dan Islam melalui 5 Strategi pengembangan pendidikan Islam untuk PIAUD melalui prinsip psikologi Islam, yaitu; membangkitkan kesadaran diri peserta didik tentang Islam, melibatkan Pendidikan lingkungan ke dalam kegiatan belajar, memahami perkembangan usia anak dengan metode bermain, mengaplikasikan teknik yang menarik bagi anak usia dini, mengarahkan anak untuk mengembangkan potensi unik mereka.

III. Hasil dan Pembahasan

Psikologi Islam

Dilihat dari segi linguistik, kata psikologi berasal dari kata Psyche yang berarti jiwa, dan yang berarti ilmu atau pengetahuan. Oleh karena itu, kata psikologi sering diterjemahkan sebagai Ilmu

Pengetahuan tentang jiwa. Menurut Nurlia (2015) Karakteristik psikologi Islam ada tiga hal yaitu; Pertama, Psikologi Islam adalah salah satu disiplin ilmu yang mempelajari problems Islam. Ia memiliki status yang sama dengan disiplin ilmu Islam lainnya seperti Sosiologi Islam, Politik Islam, dan Sejarah Kebudayaan Islam. Artinya, psikologi yang dikonstruksi memiliki pola atau gagasan yang konsisten dengan tradisi keilmuan Islam sehingga dapat membentuk arus unik tersendiri dari psikologi kontemporer umum. Kedua, psikologi Islam berurusan dengan aspek jiwa dan perilaku manusia. Aspek psikologis Islam meliputi Al-Rukh, Al-Nafs, Al-Karb, Al-Akr, Al-Damir, Al-Rub, Al-Fad, Al-Sir dan Al-Fitra. Dari beberapa aspek tersebut memiliki eksistensi, dinamika, proses, fungsi, dan perilaku yang harus dipelajari melalui Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan khazanah pemikiran Islam. Psikologi Islam tidak hanya menekankan pada perilaku psikologis, tetapi juga esensi jiwa. Ketiga, psikologi Islam tidak netral secara etis, tetapi penuh dengan nilai-nilai etika. Dikatakan bahwa psikologi Islam memiliki tujuan esensial untuk merangsang kesadaran diri dan membentuk kualitas diri yang lebih sempurna agar bahagia di dunia dan di akhirat. Seseorang dilahirkan tanpa pengetahuan dan tumbu untuk mencapai kualitas hidup.

Dari ciri-ciri tersebut, psikologi Islam seharusnya menjadi wacana ilmiah yang objektif, dan cakupannya lebih luas dari psikologi lainnya, bahkan dapat dikatakan telah mencapai level super-ilmiah. Namun, psikologi Islam masih terkait dengan pendekatan penelitian ilmiah dan keagamaan. Secara khusus, untuk mendekatkan kajian psikologi secara umum dengan kajian Al-Qur'an. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dasar filsafat keilmuan psikologi Islam adalah konsepsi Al-Qur'an tentang manusia.

Hubungan Psikologi Islam dan Pendidikan

Proses pendidikan sebenarnya telah berlangsung sejak orang di dunia lahir. Sejak kelahiran, telah terinspirasi oleh cara orang tuanya membesarkannya. Sederhana apapun bentuk pengasuhan yang diberikan orang tua kepada anaknya di dunia ini, harus mewariskan nilai-nilai pengasuhan kepada anak-anaknya. Psikologi memainkan peran penting dalam pendidikan Islam. Artinya, psikologi islam

menanamkan awareness beragama yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi.

Dalam terminologi psikologi Islam lebih dikenal dengan istilah al-Shakhsiyah. Peran psikologi dalam pendidikan Islam adalah menjembatani proses penyampaian ilmu agar lebih memperhatikan psikologi setiap peserta didik. Aspek ini sangat menentukan keberhasilan pengajaran nilai-nilai siswa. Menurut Zakiah, (2016) psikologi Islam merupakan mazhab baru dalam dunia psikologi yang sistem teori dan konsepnya semuanya berlandaskan Islam.

Islam sebagai objek pengajaran serta penelitian ilmu pengetahuan harus dibagi menjadi tiga bentuk. Islam sebagai ajaran, Islam sebagai pemahaman dan pemikiran, Islam sebagai praktik atau pengalaman. Islam sebagai doktrin bersifat global, berlaku untuk semua tempat dan waktu, adalah mutlak, serta mempunyai kebenaran yang berlaku.

Peran Psikologi Islam dalam Pendidikan

Pespektif Al-Qur'an tentang manusia adalah pandangan yang komprehensif, investigatif, proporsional, dan akurat. Manusia bukan hanya bentuk fisik yang terdiri dari fisika, kimia, dan otot mekanik, seperti yang diyakini oleh para filsuf materialis. Kemudian, manusia bukan hanya roh yang terpisah dari tubuh mereka, seperti yang diyakini beberapa peneliti. Menurut Al-Quran, manusia terdiri dari jiwa dan tubuh, yang saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Manusia bukanlah hewan yang punah, dan bukanlah hewan yang terlihat seperti hewan lainnya. Manusia bukanlah makhluk terbaik yang tidak memiliki apa-apa. Tetapi orang memiliki prioritas, kelebihan, prestise, dan status yang tinggi, terutama jika mereka mengenal diri mereka sendiri, berpengetahuan luas, dan bersedia menggunakan kecerdasannya. Psikologi islam dalam dunia pendidikan dan pengajaran.

Pendidikan Islam menitikberatkan pada potensi hati (qolbiyah) dan potensi otak (aqliyah) untuk meningkatkan kemampuan individu sesuai prinsip-prinsip psikologi Islam baik dari aspek filosofis maupun aspek praktis berdasarkan konsep islami (Mulyadi,2017; Matara,2022). Harus mampu mengembangkan keterbukaan psikologis sangat penting bagi guru yang menjadi panutan bagi siswanya. Selain aspek positif,

guru memiliki keterbukaan psikologis. Pertama, keterbukaan psikologis merupakan prasyarat yang diperlukan atau syarat utama bagi guru untuk memahami pikiran dan perasaan orang lain. Kedua, keterbukaan psikologis diperlukan untuk menciptakan suasana interpersonal yang harmonis antara guru dan siswa, memungkinkan siswa untuk berkembang secara bebas dan tanpa hambatan (Hadi, 2017).

Adapun Siregar (2020) menyatakan bahwa konsep psikologi untuk Pendidikan Islam terkandung ke dalam tiga bagian yaitu Ihya' Ulum al-Din artinya konsep kutuhan dan kesatuan antara ilmu, pendidik, dan peserta didik sebagai ruh yaitu kemampuan merubah karakteristik seseorang. Ihya' ulum al-Din memberikan dampak pada dunia psikologi secara general. Itu teruji melalui dimensi behavioral, psikoanalisis, humanistic dan transpersonal. Ihya' Ulum al-din serta kontribusinya pada keilmuan keutuhan ilmu, pendidik, dan peserta didik yang membantu analisa fenomena-fenomena Pendidikan Islam sejak awal dalam perspektif psikologi.

Hasil belajar formal tercermin dalam perilaku verbal dan tercermin dalam berpikir. Nilai dan bentuk perilaku dikuasai oleh individu melalui proses pembelajaran informal, proses peniruan dalam kontak dengan orang yang relevan. Beberapa peneliti berpendapat bahwa gaya hidup masyarakat yang ditanamkan dalam diri individu memanifestasikan dirinya sejak dini dalam perkembangan individu melalui relasi dengan dewasa, terutama bagi kedua orangtua. Itu terinternalisasi dalam diri anak dan secara tidak sadar menjadi bagian dari dirinya.

Proses internalisasi juga disebut akulturasi, pengenalan, serta sosialisasi. Pada kenyataannya, pendidikan tidak bisa dilakukan begitu saja, Sebagai pendidik perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam pendidikan. Oleh karena itu, guru harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pengajaran, termasuk pengetahuan tentang potensi dan kapasitas psikologis siswa. Adapun dalam penelitian (Hidayat et al., 2018) mengungkapkan bahwa dengan menerapkan konsep psikologi internalisasi pendidikan Islam psikofisiologis anak usia dini akan tercapai. Menurut integrasi prinsip sains dan Islam melalui 5 Strategi pengembangan pendidikan Islam untuk PIAUD melalui prinsip psikologi Islam, yaitu; membangkitkan kesadaran diri peserta didik tentang Islam, melibatkan Pendidikan

lingkungan ke dalam kegiatan belajar, memahami perkembangan usia anak dengan metode bermain, mengaplikasikan teknik yang menarik bagi anak usia dini, mengarahkan anak untuk mengembangkan potensi unik mereka.

Tentu saja, para pendidik, khususnya guru, sangat membutuhkan pengetahuan psikologis yang relevan dalam arti mengikuti tuntutan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, untuk melaksanakan tugas profesionalnya: perkembangan anak, psikologi pembelajaran, psikologi pendidikan, psikologi agama, psikologi pendidikan Islam, dan bidang lainnya diharapkan dapat mendukung profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Interaksi antara pendidik dan peserta didik merupakan bagian integral dari pendidikan (Ramli, 2015). Kemudian di antara siswa yang didukung dalam mencapai potensi penuh mereka melalui instruksi (Harahap, 2016).

Psikologi pendidikan Islam bertujuan untuk mengembangkan dua potensi siswa: potensi fisik dan potensi spiritual. Tujuan siswa difokuskan pada pelatihan untuk mengembangkan potensi spiritualnya, yaitu potensi pengetahuan, kemampuan berinteraksi, potensi nalar, dan refleksi diri, alam, Pencipta Allah SWT meningkat. Hal ini agar para murid dilatih untuk mencapai kebenaran, menghindari mengabaikan dunia, dan mencapai keadaan manusia yang sempurna (Insan Al Kamil). Keterbukaan psikologis penting untuk seorang pendidik agar menjadi model bagi peserta didiknya. Ada 2 dimensi positif, untuk pendidik memiliki keterbukaan psikologis. Keterbukaan psikologis merupakan prasyarat yang diperlukan atau syarat utama bagi guru untuk memahami pikiran dan perasaan orang lain. Keterbukaan psikologis diperlukan untuk menciptakan suasana interpersonal yang harmonis diantara pendidik dan peserta didik memungkinkan siswa untuk berkembang secara bebas dan tanpa hambatan (Syah, 1995).

Pendidik bertanggung jawab untuk mengembangkan potensi fisik dan mental siswanya. Perlu diketahui bahwa kelemahan manusia dalam aspek Arinsan adalah perilaku manusia yang lalai atau pelupa (Nisyan) dan sifat manusia yang melampaui batas rasa mampu dan melupakan Allah SWT. Pendidik bertanggung jawab untuk menegakkan, mengarahkan dan membimbing siswa untuk memaksimalkan potensi siswa (Farhan,2018).

Berdasarkan uraian tersebut, maka tugas pendidik adalah membimbing anak didik agar tidak dikuasai oleh sifat Nishan dengan mengembangkan dua potensi santri yang berkaitan dengan Al-Insan. Dengan cara ini siswa dapat mengontrol kecerdasannya, membedakan yang benar dan yang salah, menghindari sifat Nishan, bertindak arogan, dan melampaui batas.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas bahwa fondasi dari keilmuan psikologi islam tidak terlepas dari Pendidikan. Keduanya tidak dapat dipisahkan, sehingga itu mengacu pada konsep psikologi islam dapat menawarkan pembahasan konsep manusia yang lebih komprehensif. Kemudian, peran seorang pendidik juga sangat menentukan kesuksesan siswa dalam proses pencapaian pembelajaran itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Bisri (2015) Psikologi Pendidikan. Yogyakarta. Parama Ilmu.
- Bawani, Imam, *Cendekiawan Muslim dalam Perspektif pendidikan Islam*.(1991). Surabaya: Bina Ilmu Offset.
- Daradjat Zakiah, dkk. (2016). Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, A,M.(2017). Peran penting psikologi dala Pendidikan islam. *Nadwa;Jurnal Pendidikan Islam*. 11(2), 251-268.
- Farhan, Moh. (2018). Formulasi kode etik pendidik dalam perspektif pendidikan islam. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*,1(1).
- Harahap, Musaddad. (2016). “Esensi Peserta Didik dalam Perspektif Pendidikan Islam” *Al-Thariqah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2).

Uji Analisis Alat Ukur Penelitian Khusyuk: Makna Khusyuk dalam Pendekatan Semantik dan Tematik

Dr. Tahrir, M.Si.

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Dr.Tahrir, M.Si@uinsgd.ac.id

I. Pendahuluan

Dalam pandangan agama Islam, manusia tidak hanya berhubungan dengan manusia lainnya (*hablum minannas*), namun juga kepada Allah SWT (*hablum minallah*). Sederhananya, hubungan manusia dengan Allah SWT dikenal sebagai istilah ibadah. Dalam ibadah, sangat lazim mendengar istilah khusyuk. Saat ini, ketika mendengar kata khusyuk seringkali dikaitkan dengan ibadah shalat. Nyatanya, di dalam Al-Qur'an, kata khusyuk dan makna turunan lainnya disebutkan sebanyak 17 kali. Kata khusyuk masing-masing disebutkan dengan fi'il madi (kata kerja masa lalu), fi'il mudhari (kata kerja masa kini dan masa depan), serta masdar (infinitif). Lainnya, kata khusyuk banyak diungkapkan dengan isim fa'il (kata benda yang menunjukkan pelaku). Dalam Al-Qur'an, kata khusyuk memiliki indikator atau makna derivasi yang lebih luas, lebih dari sekadar istilah khusyuk yang dikaitkan dalam ibadah shalat (Abadi & Al'Azim, 1979).

Terminologi khusyuk diambil dari kata bahasa Arab, namun penggunaannya sudah lazim di Indonesia. Populernya penggunaan kata khusyuk ini kemudian masuk ke dalam kamus besar bahasa Indonesia, sehingga seseorang dapat memahami kata khusyuk tanpa perlu terjemahan. Normalisasi terminologi bahasa Arab ini terjadi juga pada kosa kata seperti shalat, haji, zakat, dan lainnya. Dalam pengertian yang diambil dari KBBI, khusyuk

/khusyuk/ dapat diartikan sebagai penyerahan yang penuh dan kebulatan hati; kesungguhan rasa; serta penuh kerendahan hati. Secara praktis, khusyuk seringkali diartikan sebagai kegiatan yang positif dalam konteks hubungan insan dan Tuhan-nya, dimana insan tersebut memaknai ibadahnya tanpa ada distraksi. Sehingga, dapat disimpulkan dari pemahaman umum ini, khusyuk diartikan sebagai buah keimanan dan hasil keimanan insan atas keagungan Allah SWT (Ichsan, M, 2008).

Para ulama yang mengkaji terminologi khushyuk sepakat dalam menetapkan batasannya. Para Fuqaha mengartikan khushyuk sebagai rasa takut seseorang karena ibadah (shalat) yang dikerjakannya ditolak oleh Allah, dengan ditandai dengan tertunduknya pandangan mata seorang insan ke tempat sujud. Para Fuqaha juga memberikan beberapa kriteria khushyuk, seperti dengan menjaga gerakan shalat, seperti tidak menoleh ke kiri dan kanan, tidak menguap, menggerakkan jari, serta memandang selain ke tempat sujud. Sementara itu, kelompok Sufi mendefinisikan khushyuk dengan mengakui Allah atau kebesaran-Nya dalam benak dan hati pada orang yang shalat, sehingga menyatu bersama Allah atau kebesaran-Nya, seraya tidak menyadari keadaan di sekitarnya (Zaenal Arifin, 2018).

Keadaan gentar (al-khauf), khawatir (al-khasyah), tunduk (al-khudhu'), takut (al-ikhbat), dan khidmat (al-wajal). Imam Ibnu Qayyim menambahkan bahwa khushyuk diartikan sebagai tegaknya hati seorang insan saat berhadapan dengan Allah ditandai dengan rasa tunduk dan rendah diri. Ibnu Qayyim berpendapat sebagian ulama sepakat bahwa tempat terjadinya khushyuk berada di hati, sedangkan hasilnya yang timbul oleh raga merupakan manifestasinya.

Al-Ghazali menyimpulkan pendapat-pendapat yang berkembang di masanya tentang khushyuk di dalam kitab *Ihya' Ulum al-Din* dinyatakan bahwa khushyuk meliputi enam hal, di antaranya yaitu adanya rasa kehadiran hati, mengerti antara apa yang dibaca dan diperbuat, mengesakan Allah SWT, merasa gentar, seraya merasa penuh harap dan malu kepada-Nya. Semuanya dilakukan dalam rangka melaksanakan shalat.

Di dalam agama Islam ada hal yang wajib dijalani oleh pemeluknya. Hal ini menyangkut hubungan vertikal antara individu dengan tuhan. Di antaranya yaitu menjalankan shalat lima waktu dalam sehari semalam, hal ini senada dengan firman Allah SWT dalam surah al-Baqarah ayat 3 yang artinya “(Yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat, dan menafkahkan sebahagian rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka.” (Asnan Kasogi, 2019).

Bagi umat muslim, di dalam shalat dianjurkan untuk menghadirkan rasa khushyuk. Seperti menurut Quraish Shihab (Asnan Kasogi, 2019) ia memaknai khushyuk dengan mengatakan bahwa yang

dimaksud khusyuk adalah mengarahkan sepenuh hati kepada tujuan seraya mengabaikan yang lain. Di sisi lain, Imam al-Qurtubi, memaknai khusyuk adalah keadaan di dalam jiwa ketika insan mewujudkan keadaan tenang seraya merendahkan diri dengan bantuan segala anggota badan. Selanjutnya, Tengku Muhammad Hasbi al-Shiddiqie mengartikan khusyuk adalah mereka yang beribadah (shalat) dengan anggota tubuhnya tenang dan jiwanya terhubung dengan Allah. Khusyuk merupakan ruh shalat, ketika insan shalat namun tidak khusyuk, berarti shalat tersebut tidak memiliki ruh.

Shalat yang menghadirkan rasa khusyuk yaitu dengan menundukkan anggota badan, mengecilkan suara dalam shalat, menjaga gerakan di luar gerakan shalat, dengan berusaha tidak menguap, menjaga untuk tidak menoleh ke sekitar, dan tidak memainkan jari tangan seraya merasa rendah tanpa ada kesombongan.

Ada beberapa pendapat ulama yang mengatakan bahwa khusyuk menjadi syarat sah shalat, namun sebagian ulama juga mengatakan bahwa khusyuk bukan syarat sah shalat. Pendapat pertama, menyatakan bahwa khusyuk tidak termasuk syarat atau rukun sah shalat. Tetapi hanya sunnah dalam shalat. Demikian, ketika shalatnya tidak khusyuk, maka tidak berkewajiban untuk mengulangi atau menggantinya, dengan konsekuensi pahalanya berkurang, namun tetap sah. Pendapat yang lain mengatakan bahwa khusyuk wajib ada dalam shalat; didasari sejumlah firman Allah yang dimaknai "apakah mereka tidak memperhatikan Al-Qur'an? Untuk memperhatikan hanya dilakukan dengan khusyuk", firman Allah lainnya mengatakan dirikanlah shalat untuk mengingat-Nya. Karena, shalat bertujuan untuk mengingat Allah dan dapat dicapai dengan khusyuk. Firman Allah lainnya mengatakan "janganlah kamu termasuk ke dalam orang-orang yang lalai." Dalam firman ini, Rasulullah SAW dilarang menjadi orang yang lalai, terutama ketika shalat. Sedangkan, secara tidak langsung lalai berkorelasi dengan khusyuk. (Zaenal Arifin, 2018).

Mencapai khusyuk dalam shalat tidaklah mudah, ada beberapa hal yang membingungkan seseorang antara lain: a) Dalam mengerjakan urusan dunia terbentur dengan waktu; b) kurangnya kemauan, semangat, niat atau semangat dalam beribadah yang seringkali disebabkan oleh faktor ruhiyat; c) lebih banyak berkaitan dengan hal-

hal yang menurut ajaran Islam harus diakhiri, seperti mencintai urusan dunia daripada akhirat.

Terkait dengan istilah khushyuk, terdapat beberapa surah al-Quran membahas tentang khushyuk, salah satunya yaitu surah al-Mu'minin ayat 1 dan 2 yang berarti "Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, (yaitu) orang-orang yang khushyuk dalam shalatnya" dan dalam surah al-Baqarah ayat 45 yang artinya "Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu dan Sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khushyuk" (Asnan Kasogi, 2019).

Ayat di atas menjelaskan bahwa shalat itu berat pada jiwa manusia. Karena dalam menjalankan suatu ibadah terutama shalat itu harus sabar dan ikhlas agar kita mencapai ridha Allah SWT. Seperti dalam surah al-Mu'minin diatas bahwa orang-orang yang khushyuk dalam shalat hanyalah orang-orang yang beriman. Karena kenyataannya bahwa khushyuk dalam shalat itu sulit. Banyak cobaan ketika kita menjalankan shalat. Seperti pikiran yang sulit fokus membayangkan banyak hal yang mengakibatkan shalat menjadi tidak khushyuk.

Dalam syair shalawat, Buya Hamka menjelaskan bahwa makna khushyuk dalam ayat 2 surah al-Mu'minin adalah kepasrahan dengan ketakwaan kepada Allah SWT. Sedangkan dalam tafsir al-Maraghi artinya rendah hati dalam berserah diri dan menikmati bacaan serta makna yang tersembunyi dalam setiap lantunan. Dengan menafsirkan surah al-Mu'minin ayat 12, sama-sama memakan pola adabi wa al-ijtima'i (Asnan Kasogi, 2019)

Shalat khushyuk mendatangkan manfaat bagi yang mampu, manfaat tersebut dapat berupa manfaat fisik maupun psikis, antara lain:

- a) Sholat khushyuk berdampak pada kesehatan;
- b) Ketenangan pikiran;
- c) Mencegah kejahatan; dan
- d) Memperkuat hubungan dengan manusia lain dan antara manusia dengan Tuhan (Kushidayanti, 2017).

Alasan peneliti memilih khushyuk dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih dalam mengenai makna lain khushyuk dalam kajian al-Qur'an dan ilmu hadits.

Menggunakan metode dengan memadukan dua bentuk data, yaitu secara kualitatif menggunakan kajian semantik dan tafsir maudhu'i dan metode kuantitatif dengan menguji pengaplikasian khusus.

Studi Literatur

A. Makna Khususyuk Melalui Pendekatan Semantik

Berdasarkan kamus Muqayis al-Lughah, kata khususyuk memiliki beberapa arti yaitu: takut, lirik, menunduk, bersujud, layu, kering atau tandus, hampir lenyap, gerhana dan menyusut. (Ahmad Abdul Raheem Al Sayith, 2001). Secara bahasa atau etimologi, khususyuk berasal dari kata khaya'a yang berarti tennag atau tunduk (khudu'). Sedangkan secara terminologi, khususyuk berarti kelembutan hati, ketenangan hati yang berfungsi untuk menghindari keinginan jahat yang mulai mengikuti hawa nafsu, dan berserah diri kepada Tuhan yang dapat menghilangkan kesombongan, keangkuhan, dan sifat tinggi hati lainnya (Muhammad Zaenal Arifin, 2018)

Menurut Imam Al Ghazali, kerendahan hati adalah hasil iman dan hasil keyakinan terhadap keagungan Allah SWT. Barangsiapa yang dapat merasakannya, maka ia akan bermartabat dalam shalatnya, meskipun ia seorang diri. Kerendahan hati dapat muncul dari kesadaran Yang Mulia, dan kesalahan hamba dalam menjalankan perintah-perintah Allah (Abu Hamid Al-Ghazali, 1989)

Dalam Al-Quran, kata khususyuk terdapat dalam 16 surat yaitu QS. Al-Baqarah ayat 45, QS. Ali Imran ayat 199, QS. Al-Isra ayat 109, QS. Thaha ayat 108, QS. Al-Anbiya ayat 90, QS. Al-Mu'minin ayat 2, QS. Al-Ahzab ayat 35, QS. Fussilat ayat 39, QS. Al-Shura ayat 45, QS. Al-Qamar ayat 7, QS. Al-Hadid ayat 16, QS. Al-Hashr ayat 21, QS. Al-Qalam ayat 43, QS. Al-Ma'arij ayat 44, QS. An-Nazi'at ayat 9, QS. Al-Ghasiyah ayat 2.

Dalam ayat 2 QS. Al-Mukminun mengacu pada konsentrasi dan penyerahan diri. Dalam ayat ini Allah menjelaskan bahwa ciri-ciri orang mukmin yang beruntung adalah orang yang sungguh-sungguh khususyuk dalam shalatnya adalah orang yang ruhaninya selalu mengingat-Nya, Ia menyadari dan merasakan bahwa orang yang shalat itu benar-benar berhadapan dengan Tuhannya, sehingga seluruh anggota jiwa dan raganya dipenuhi dengan kewibawaan, kekhidmatan,

dan keikhlasan, diselingi rasa takut dan diselimuti harapan kepada Tuhannya. Hal ini didukung oleh tafsir Kementerian Agama yang menjelaskan bahwa dalam ayat ini yang dimaksud dengan khusyuk seseorang dalam shalatnya yaitu tumaninah, rendah hati, fokus, dan ikhlas menerima, sadar sedang menghadap penciptanya. Hal yang sama dijelaskan dalam pemahaman muyassar bahwa khusyuk berarti hati mereka fokus pada doa dan anggota badan mereka tenang.

Dalam QS. Al-Isra ayat 109, QS. Thaha ayat 108, QS. An-Nazi' dalam ayat 9, mengacu pada kekuatan dan ketaatan. Dalam ayat-ayat tersebut berbicara tentang orang-orang yang rukuk, rukuk dihadapan Allah menangis karena berbagai emosi yang mengalir ke dalam dada mereka, seperti perasaan cemas dan khawatir kepada Allah SWT, memenuhi semua perintah-Nya, dan berdoa pada keagungan kekuasaan. Allah menambah keagungan mereka, juga rasa malu dan kecemasan mereka akan pembalasan. Dalam tafsir muyassar dijelaskan bahwa mereka sujud dengan berlinang air mata karena takut akan pesan-pesan AL-Qur'an, dan mendengarkan Al-Qur'an dan pesan-pesannya membuat mereka semakin taat pada perintah Allah dan keagungan kekuasaan-Nya, dan hati orang-orang kafir kemudian gemetar ketakutan, sedemikian rupa sehingga mata mereka jatuh dnegan ketakutan total pada apa yang mereka lihat. Apalagi dalam tafsir al misbah dijelaskan bahwa mereka menundukkan kepala untuk kedua kalinya sambil meratap karen atakut kepada Allah, dan pada hari kiamat semua suara akan menjadi rendah, tenang dan takut akan kebesaran Allah, yang mereka dengar hanyalah bisikan.

Pada QS. Al-Ghasiyah ayat 2, QS. Al- Qalam ayat 43, Al-Ma'arij ayat 44, QS. Al - Ahzab ayat 35, QS. Al - Imran ayat 199, dan Asy- Syura ayat 45 membahas mengenai jaminan atas perbuatan. Dalam ayat-ayat tersebut dijelaskan bahwa khusyuk ialah bentuk keyakinan atas adanya ganjaran perilaku manusia selama di dunia, pandangan dan wajah yang mengarah ke bawah dengan rasa rendah diri atas perilaku buruk yang telah dilakukan, orang yang menundukkan pandangan dan tidak sanggup mengangkat pandangannya karena diliputi rasa hina, mereka yang menundukkan pandangannya juga merasa resah dengan balasan yang akan didapatnya akibat perbuatan-perbuatannya selama di dunia. Hal ini didasarkan pada penjelasan tafsir kemenag bahwa pada hari kiamat banyak wajah yang tertunduk hina,

mereka menyadari perilaku buruk mereka, hati mereka terguncang dan sangat risau akan nasib mereka karena pada hari itu tidak ada sesuatupun yang dapat memberi pertolongan selain Allah. Kemudian pada tafsir *muyassar* dijelaskan bahwa mereka yang diliputi kehinaan karena akan menghadapi azab Allah, yaitu ketika di dunia mereka diseru untuk shalat dan ibadah kepada-Nya namun tidak melaksanakannya karena takabur dan sombong. Pada tafsir *jalalain* dijelaskan juga bahwa Allah telah menyediakan bagi mereka ampunan dari perbuatan-perbuatan maksiat yang pernah mereka lakukan, dan pahala yang besar bagi amal ketaatan atau kebaikan mereka.

Dalam ayat 45 QS. *Al-Baqarah* menyebutkan khusyuk sebagai bentuk pertolongan yang dalam hal ini berarti memohon pertolongan kepada Allah ketika musibah atau kesulitan menimpamu dengan menahan diri dan kesabaran untuk taat dan beribadah kepada-Nya. Hal ini didasarkan pada tafsir *Quraish Shihab* bahwa kesabaran dan menahan diri dari apa yang dibenci akan membantu untuk memenuhi beban, dan doa juga sangat penting sebagai bantuan, karena doa penyucian hati dan mengakal kekejian dan kejahatan. Dalam tafsir *islami haqqi* juga dijelaskan bahwa Allah Ta'ala memohon pertolongan melalui kesabaran dan doa, agar dapat segera memenuhi kebutuhan dan terhindar dari musibah.

Pada QS. *Fussilat* ayat 39 membahas mengenai kebesaran Allah di mana hal ini berarti khusyuk dengan melihat dan menyadari keagungan penciptaan Allah, Allah lah yang maha kuasa atas segala sesuatu. Hal ini didasarkan pada tafsir *muyassar* dijelaskan bahwa sesungguhnya Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. Sebagaimana Dia tidak lemah untuk menghidupkan bumi setelah mati, tidak lemah pula untuk menghidupkan orang yang mati.

Terakhir, pada QS. *Al-Anbiya* ayat 90 yang membahas mengenai kesungguhan dalam meminta sesuatu. Hal ini berdasarkan penjelasan Kementerian Agama bahwa Zakaria dan istrinya selalu terburu-buru melakukan berbagai amalan agar doanya dikabulkan; dan mereka selalu berdoa kepada Allah untuk mendapatkan keturunan dengan harapan akan dikabulkan dan mereka khawatir karena menyadari bahwa istri mereka sudah tua dan mandul. Pada tafsir *Al-Misbah* dijelaskan bahwa pada kenyataannya para nabi pilihan selalu

tergesa-gesa dalam berbuat kebaikan apapun, memohon doa dan kerinduan kami akan cinta, dan hanya takut dan bertasbih kepada Kami.

B. Munasabah Ayat Menundukkan Hati

Di dalam surat Al-Mu'minin ayat 2, dijelaskan bahwa orang-orang mukmin disebut sebagai orang yang beruntung karena memiliki sifat-sifat seperti khusyu dalam shalat, menjauhkan diri dari perilaku tidak terpuji, menunaikan zakat, memelihara kemaluannya dari perbuatan haram, memelihara amanat dan janjinya, dan memelihara shalatnya. Menundukkan hati dalam hal ini merupakan keadaan patuhnya seseorang ketika melaksanakan shalat, merasakan keagungan dan sikap badan yang tunduk, memejamkan penglihatan mereka ketika berdoa, merendahkan diri di hadapan Allah, dan penglihatan mereka tidak melampaui tempat shalat.

Menundukkan Pandangan

Di dalam surat Al-Qamar ayat 1-8, dijelaskan bahwa orang-orang kafir Quraisy yang telah mendustakan mukjizat Allah akan mendapat (ancaman) azab, serta musuh-musuh Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam akan mengalami kehancuran sebagaimana musuh-musuh nabi terdahulu. Tertunduk di sini merupakan bentuk kehinaan karena tak sanggup memandang kedahsyatan yang terjadi di hari kiamat, bersama-sama keluar dari kubur, tergopoh-gopoh, dan berterbangan bak belalang di udara. Dalam Surat Al Qoriah: 4 disebutkan "pada hari itu manusia seperti laron yang berterbangan".

Tunduk

Di dalam surat An-Na'ziat ayat 6-9 ini dijelaskan bahwa akan adanya hari kebangkitan di mana pada saat itu akan ada tiupan pertama diiringi oleh tiupan kedua yang membuat hati manusia sangat takut dan pandangannya tertunduk. Tunduk dalam hal ini berarti adanya perasaan takut pada hari kebangkitan atau kiamat.

Penolong

Dengan firman Allah SWT ini, membimbing hamba-hamba-Nya untuk mencapai apa yang baik untuk dunia ini dan dunia yang akan datang, melalui kesabaran dan penolong yang penuh doa. Seperti yang dikatakan Mutaqil bin Hayyan dalam komentarnya tentang ayat ini

“Hendaklah kalian mengejar kehidupan akhirat dengan menunjukkan kesabaran dan melakukan berbagai kebajikan dan doa sebagai bantuan”. Imam Ahmad mengatakan kepada Hudhaifah bin al-Yaman, dia berkata: “ Rasulullah telah melihat. Jika timbul masalah, segeralah berdoa.: (HR Abu Daud) Dari kata-katanya: “Bersabarlah dan berdoa untuk bantuanmu”. Sunaid meriwayatkan dari Hajjaj, dari Ibn Juraij ia mengatakan bahwa kesabaran dan doa adalah bantuan untuk menca[ai Rahmat Allah SWT.

C. Makna Khusyuk Melalui Pendekatan Tematik

Pada metode ini dilakukan pengumpulan atau penghimpunan hadits-hadits yang membahas mengenai khusyuk. Metode hadits tematik ini merupakan sebuah pendekatan untuk memahami lebih jauh terkait dengan cara mempelajari hadits-hadits lain yang membahas tentang khusyuk. Prosesnya dimulai dengan pencarian kata khusyuk di website lidwa.

Hasilnya diperoleh bahwa kata khusyuk disebutkan sebanyak 85 kali dalam 9 kitab hadits dengan 7 hadits dalam Kitab Al Bukhari, 10 hadits dalam Kitab Muslim, 8 hadits dalam Kitab Abu Daud, 14 hadits dalam Kitab Nasai, 3 hadits dalam Kitab Ibnu Majah, 28 hadits dalam Kitab Ahmad, 3 hadits dalam Kitab Malik, dan 4 hadits dalam kitab Darimi. Dari hadits-hadits yang disebutkan, ada 8 hadits yang diambil dan dibahas maknanya.

Pada hadits Muslim No. 837 makna khusyuk merujuk pada makna larangan dalam shalat, yaitu haramnya berbicara ketika shalat. Hal ini diambil dari arti hadits tersebut yaitu “... 'Sesungguhnya dalam shalat harus ada suatu kesibukan yang sungguh-sungguh (khusyuk ')...”. Nabi telah memberi contoh bahwa ketika shalat tidak boleh berbicara tentang hal lain melainkan hanya fokus, sungguh-sungguh mengerjakan shalat. Hal serupa juga dibahas pada hadits Abu Daud No. 821 di mana makna khusyuk dalam hadits tersebut juga bermakna larangan untuk bercakap-cakap atau berbicara ketika shalat.

Kemudian pada hadits Al-Bukhari No. 401 makna khusyuk merujuk pada arahan imam kepada makmum terkait penyempurnaan shalat dan mengingatkan kiblat. Hal tersebut dijelaskan dalam arti hadits tersebut, “... "Apakah kalian lihat kiblatku di sini? Demi Allah, tidaklah tersembunyi bagiku khusyuk dan rukuk kalian. Sungguh, aku

dapat melihatnya dari belakang punggungku." Hal serupa juga dibahas dalam hadits Malik No. 361 tentang berbagai hal yang perlu diperhatikan ketika shalat, salah satunya adalah dengan mengingat kiblat yang merupakan makna dari khusyuk dalam hadits ini. Kemudian hadits lain yang memiliki pembahasan yang sama juga dalam hadits Darimi No. 334 di mana arti haditsnya, "... orang yang paling pintar adalah orang yang mengamalkan ilmunya, serta orang yang paling mulia adalah orang yang paling khusyuk dalam beribadah kepada Allah".

Makna khusyuk merujuk pada keutamaan wudhu dan shalat setelahnya pada hadits Muslim No. 335. Dalam hadits tersebut makna khusyuk dilihat dari arti hadits, "... Tidaklah seorang muslim didatangi shalat fardhu, lalu dia membaguskan wudhunya dan khusyuknya dan shalatnya, melainkan itu menjadi penebus dosa- dosanya terdahulu, selama dia tidak melakukan dosa besar. Dan itu (berlaku) pada seluruh zaman'." Dari arti hadits tersebut, keutamaan wudhu dan shalat adalah sebagai penebus dosa yang telah dikerjakan sebelumnya, selama bukan dosa besar semisal syirik. Hal ini berlaku untuk seluruh zaman.

Pada hadits Abu Daud No. 361 makna khusyuk merujuk pada menjaga waktu shalat yang diambil dari arti hadits tersebut, "...barangsiapa yang membaguskan wudhu` dan shalatnya sesuai dengan waktunya serta menyempurnakan rukuk dan kekhusyukannya, maka dia berhak mendapatkan janji dari Allah...". Dari bagian tersebut maka sesungguhnya ketika kita dapat menjaga waktu shalat maka akan mendapat janji dari Allah yaitu pengampunan-Nya.

Kemudian pada hadits Nasai No. 5441 makna khusyuk berarti permintaan perlindungan dari doa yang tidak didengar yang diambil dari arti hadits, "... (Ya Allah, aku berlindung kepada-Mu dari ilmu yang tidak bermanfaat, hati yang tidak khusyuk, jiwa yang tidak merasa puas dan doa yang tidak didengar)...". Dari bagian tersebut maka ketika doa yang selama ini dipanjatkan belum dikabulkan oleh Allah, kita harus senantiasa sabar dan terus meminta pertolongan kepada Allah agar diberi ketenangan dan kesabaran hati.

II. Metode

Untuk mencari makna lain dari khusyuk, penelitian ini menggunakan mixed method, dengan memadukan dua metode, metode

kualitatif dan kuantitatif. Creswell (2010) mendefinisikan mixed method sebagai sebuah metode di mana peneliti bisa menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif secara bersamaan dalam penelitiannya. Selaras dengan Creswell, Sugiyono (2011) mengartikan mixed method sebagai metode penelitian yang menggabungkan kedua metode tersebut sehingga nantinya didapat data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif.

Pendekatan mixed method digunakan untuk membahas khusyuk secara lebih dalam. Pengambilan makna lain dari khusyuk dikaji dengan literatur review jurnal terkait; juga dibantu dengan kajian tematik beserta penafsiran secara maudhu'i dari ayat Al-Quran dan Hadits yang terkait. Kemudian, intisari dari penelitian kualitatif tersebut diuji dengan pendekatan kuantitatif yang akan diujikan menggunakan alat ukur secara daring.

Penelitian ini memiliki jumlah total responden 267 orang dengan pembagian 216 perempuan serta 48 laki-laki. Teknik pengumpulan data dalam penelitian khusyuk, dilakukan dengan metode survei.

Pelaksanaannya, kuesioner disebar melalui media internet menggunakan fitur Google Form dengan kriteria:

- 1) berusia 18 tahun ke atas dan
- 2) beragama Islam.

Dari total 7 panel ahli untuk melakukan uji keterbacaan dengan menggunakan rumus Aiken's V, diketahui 52 item untuk mengukur khusyuk tersebut valid dan layak digunakan untuk uji klasik dan uji lanjutan. Validitas item ditandai dengan nilai uji Aiken's V di atas 0.5 per item soal. Sugiyono (2006) menyatakan bahwa "Kuesioner ialah metode pengumpulan data di mana metode ini merupakan metode dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang kemudian harus dijawab oleh responden penelitian".

Alat ukur ini memiliki 36 item favorable (sejalan) dan 16 item unfavorable (bertentangan) agar dapat menghindari stereotip jawaban responden dan mengukur khusyuk. Di dalam alat ukur akan disajikan sejumlah pernyataan yang akan diisi oleh responden. Model skala untuk penelitian ini menggunakan model skala Likert dengan lima pilihan yaitu nilai Sangat Tidak Setuju (STS) adalah 1, nilai Tidak Setuju (TS) adalah 2, nilai Netral (N) adalah 3, nilai Setuju (S) adalah 4 dan nilai

Sangat Setuju (SS) adalah 5. Penilaian butir favorable bergerak dari angka 5 (SS), 4 (S), 3 (N), 2 (TS), 1 (STS). Penilaian butir unfavorable bergerak dari angka 1 (SS), 2 (S) 3 (N), 4 (TS), 5 (STS). Jenis skala yang dipakia adalah jenis skala langsung yang telah dikerjakan oleh subjek. Subjek hanya memilih satu opsi dari lima opsi yang tersedia dan pilihan yang diberikan merupakan bentuk informasi tentang diri subjek mengenai khusyuk.

Alat ukur khusyuk ini memiliki 52 item dengan 5 aspek pengukuran, yaitu: fokus, tunduk, balasan atas perbuatan, bentuk pertolongan, dan kesungguhan dalam meminta sesuatu, yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 1
Daftar item khusyuk dalam aspek fokus

No	Item
1	Saya senantiasa membaca basmallah sebelum memulai aktivitas.
2	Saya memulai aktivitas tanpaberdoa terlebih dahulu.
3	Ketika shalat, saya tidak memikirkan apapun selain makna bacaan yang dibaca.
4	Saya melupakan sejenak permasalahan duniawi saat sedang shalat.
5	Ketika shalat, saya selalu memikirkan hal lain.
6	Saya mencoba untuk menjaga pandangan ketika shalat.
7	Ketika shalat, saya merasa sedang diawasi Allah.
8	Pikiran saya mudah teralihkan oleh hal lain ketika shalat.
9	Saya melaksanakan shalat dengan sungguh-sungguh.
10	Ketika shalat, pandangan saya tunduk.
11	Saya memikirkan kebesaran Allah.
12	Saya merasakan bahwa diri saya kecil tidak berdaya tanpa-Nya.
13	Saya meragukan Allah bisa membalikkan keadaan dengan sekejap.
14	Keajaiban dunia bukan berasal dari kuasa

	Allah.
15	Ketika mendengarkan ceramah tentang keagungan Allah, saya merasa biasa saja.

Tabel 2
Daftar item khusyuk dalam aspek tunduk.

No	Item
1	Saya membaca Al-Qur'an setiap selesai shalat.
2	Saya melakukan dzikir setelah shalat.
3	Saya lalai dalam beribadah.
4	Saya takut pada hukuman yang akan Allah berikan.
5	Saya menghiraukan akibat perbuatan buruk yang telah dilakukan.
6	Saya meminta ampunan-Nya atas dosa-dosa yang dilakukan.
7	Saya tidak takut dengan hukuman Allah.

Tabel 3
Daftar item khusyuk dalam aspek balasan atas perbuatan.
Metode

2	Saya takut melakukan maksiat.
3	Saya gelisah jika tidak melaksanakan perintah Allah.
4	Saya merasa semua perbuatan buruk yang lakukan tidak berpengaruh pada kehidupan.
5	Dengan taubat, saya yakin bahwa dosa akan dihapus.
6	Saya selalu berdoa dan memohon ampun kepada Allah atas dosa yang diperbuat.
7	Saya yakin perbuatan baik akan menjadi amal shaleh.
8	Saya menyadari bahwa tidak ada kebaikan yang sia-sia.
9	Saya membiasakan diri untuk melakukan kebaikan.
10	Saya merasakan kebahagiaan setelah melakukan kebaikan.

11	Saya tidak merasakan kebahagiaan setelah melakukan kebaikan.
----	--

Tabel 4

Daftar item khusyuk dalam aspek bentuk pertolongan

No	Item
1	Saya bisa mengatasi semua masalah sendirian tanpa berdoa.
2	Ketika saya mengalami musibah, saya berdoa untuk memohon pertolongan kepada Allah.
3	Ketika saya ditimpa musibah, saya hanya membutuhkan pertolongan orang lain.
4	Ketika mendapat masalah, saya sulit mengendalikan emosi.
5	Saya mencoba untuk mengucapkan istighfar ketika mengalamikesulitan.
6	Saya menghindari perbuatan yang tidak disukai Allah.
7	Saya menahan diri dari menggunjing orang lain.
8	Ketika ingin marah, saya mengucapkan istigfar dan mengambil air wudhu untuk meredakan amarah.
9	Saya meyakini bahwa saat sabar, Allah akan menolong saya.
10	Saya merasakan bahwa shalat adalah penenang diri saat ditimpa masalah.
11	Ketika mendapatkan masalah, saya memohon pertolongan kepadaselain Allah.

Tabel 5

Daftar item khusyuk dalam aspek kesungguhan dalam meminta sesuatu.

No	Item
1	Ketika saya mampu menolong orang lain, saya akan segera melakukannya.
	Ketika mendengar adzan, saya langsung mengambil

2	wudhu dan bersegera untuk shalat.
3	Ketika melihat orang yang membutuhkan pertolongan, saya memilih untuk mengabaikannya.
4	Saya meyakinkan diri bahwa Allah akan mengabulkan doa saya.
5	Saya membiasakan diri untuk berdoa dengan detail seakan Allah akan mengabulkan semuanya.
6	Saya menyadari bahwa Allah maha pemberi.
7	Saya merasa percuma untuk berdoa karena tidak pernah dikabulkan.
8	Saya tidak yakin bahwa Allah akan mengabulkan doa saya.

Data yang dikumpulkan dari subjek kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yaitu analisis klasik (ujibeda), uji EFA dan uji CFA (uji validitas item dan validitas serta reliabilitas tes). Tahap pertama yaitu uji daya beda item. Uji daya beda item sendiri dilakukan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana item dapat membedakan individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2000).

Pengujian daya beda item pada skala khushyuk diuji menggunakan cara korelasi antara skor tiap item dengan skor total dengan teknik Pearson Product Moment yang dibantu program SPSS for Windows dalam perangkat komputer untuk menentukan validitas item. Item dikatakan Nilai $r > .30$ memiliki daya pembeda yang sangat baik (Friedenberg, 1995). Untuk menguji validitas isi, peneliti juga menggunakan rumus korelasi Microsoft Excel dan SPSS dengan mengacupadani nilai $> 0,6$. Setelah itu dilakukan uji reliabilitas. Keandalan mengacu pada konsistensi dan keandalan hasil pengukuran, yang berarti keakuratan pengukuran (Azwar, 2000). Uji reliabilitas ini menggunakan pendekatan ini yaitu *Cronbach's Alpha Coefficient*. Koefisien reliabilitas dihitung dengan bantuan program SPSS. Suatu alat ukur dinilai reliabel apabila hasil *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70 (Nunnally, 1994).

Tahap kedua yaitu uji CFA. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Merupakan seperangkat metode atau langkah untuk melihat seberapa baik suatu dimensi dapat merepresentasikan aspek psikologis yang telah terbentuk sebelumnya (pada fase EFA). Analisis konfirmasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah indikator yang diukur oleh item tersebut benar-benar merupakan indikator dari variabel yang diukur. Analisis konfirmasi dilakukan pada perangkat komputasi menggunakan program Lisrel versi 8.7. Dalam analisis ini, suatu item dikatakan valid jika load factor-nya 0,51 (Wallentin et al., 2010; Warsihna et al., 2021). Menurut model fit (cocok) maka langkah selanjutnya adalah menghitung *Construct Reliability* dan *Variance Extract* dengan rumus sebagai berikut:

Rumus Construct Reliability:

$$\frac{(\sigma \text{ Standardized Loading})^2}{(\sigma \text{ Standardized Loading})^2 + (\sigma \text{ Measurement Error})}$$

Rumus Variance Extract:

$$\frac{(\sigma \text{ Standardized Loading})^2}{(\sigma \text{ Standardized Loading})^2 + (\sigma \text{ Measurement Error})}$$

Nilai yang diharapkan adalah CR > .70 dan VE > .50. Kemudian pengujian selanjutnya adalah melakukan uji model, RMSEA adalah ukuran derajat kebebasan rata-rata yang diharapkan memiliki nilai RMSEA < .08 yang berarti sudah sesuai dan dapat dikatakan *good fit*.

III. Hasil Dan Pembahasan

Data Demografi Responden

Dilihat dari hasil penelitian, terdapat data demografi pada tabel 6. Penelitian ini diikuti oleh responden perempuan yang lebih banyak, yaitu 76% dibandingkan responden laki-laki lebih, yaitu 24%. Data usia responden pada tabel 2 berusia 18-20 tahun, yaitu 81% lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan usia 21-25 tahun, yaitu 19%.

Tabel 6
Data gender responden

Gender	Responden	Hasil (%)
Perempuan	216	81%
Laki-laki	48	19%
Jumlah	267	100%

Tabel 7
Data usia responden

Usia	Responden	Hasil (%)
18-20	155	59%
21-30	106	40%
31-40	3	1%
Jumlah	267	100%

Validitas Konten

Berdasarkan hasil uji validitas konten menggunakan rumus Aiken's V pada tabel 8, diketahui bahwa dari 54 item, terdapat 52 item yang memiliki nilai $V > .50$ (lihat di tabel 1-5), yang dapat disimpulkan bahwa item dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa item dinyatakan valid secara konten. Artinya menurut panel ahli, semua item yang memenuhi $V > .50$ dinyatakan dapat mengukur atribut yang hendak diukur.

Tabel 8
Data Validitas Aiken's V

Aspek	Item	Nilai V	Simpulan
Fokus	1	1,00	Valid
	2	0,86	Valid
	3	0,93	Valid
	4	0,68	Valid
	5	0,82	Valid
	6	0,61	Valid
	7	1,00	Valid
	8	0,64	Valid

	9	0,89	Valid
	10	0,75	Valid
	11	0,86	Valid
	12	0,93	
	13	0,96	Valid
	14	0,93	Valid
	15	0,86	Valid
Tunduk	16	0,82	Valid
	17	0,89	Valid
	18	0,93	Valid
	19	0,93	Valid
	20	0,79	Valid
	21	0,96	Valid
	22	0,96	Valid
Balasan atas perbuatan	23	0,93	Valid
	24	0,93	Valid
	25	0,82	Valid
	26	0,71	Valid
	27	0,96	Valid
	28	0,86	Valid
	29	0,86	Valid
	30	0,96	Valid
	31	0,93	Valid
	32	0,89	Valid
	33	0,71	Valid
Bentuk pertolongan	34	0,93	Valid
n	35	0,89	Valid
	36	0,86	Valid

	37	0,86	Valid
	38	0,82	Valid
	39	0,89	Valid
	40	0,96	Valid
	41	0,93	Valid
	42	0,89	Valid
	43	0,68	Valid
	44	0,75	Valid
Kesungguhan dalam meminta sesuatu	45	0,93	Valid
	46	0,93	Valid
	47	0,86	Valid
	48	0,96	Valid
	49	0,89	Valid
	50	0,93	Valid
	51	0,93	Valid
	52	0,79	Valid

Daya Beda Item Klasik

Berdasarkan hasil uji daya beda item dengan menggunakan SPSS, diketahui bahwa dari 52 item, terdapat 41 item yang memiliki nilai $r \geq .30$. Melalui perolehan tersebut, diketahui 41 item dalam kuesioner ini mempunyai daya beda yang baik. Artinya ada 41 item yang mampu membedakan responden (tolak ukur) yang menjadi pembeda indikator pada atribut yang akan diukur. Sedangkan terdapat 11 item yaitu item 5, 8, 12, 20, 22, 26, 27, 34, 36, 37, dan 44 memiliki nilai $r < .30$ oleh karena itu item tersebut tidak memiliki daya beda yang baik.

Berdasarkan hasil analisis uji beda maka dapat disimpulkan alat ukur khusyuk yang menggunakan komponen ini dikatakan baik karena semua indikator masih terwakili oleh item yang tersedia.

Pengujian Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*” memiliki makna sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar,1986). Adapun berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Cooper dan Schindler dalam Zulfanef (2006) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar – benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti.

Uji validitas merupakan uji dipakai dalam mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Pada penelitian ini kami menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji validitas

Indikator	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation
1	0,000	,740 ^{**}
2	0,000	,714 ^{**}
3	0,000	,688 ^{**}
4	0,000	,629 ^{**}
5	0,000	,346 ^{**}
6	0,000	,648 ^{**}
7	0,000	,590 ^{**}
8	0,000	,731 ^{**}
9	0,005	,171 ^{**}
10	0,000	,657 ^{**}
11	0,000	,542 ^{**}
12	0,000	,646 ^{**}
13	0,000	,647 ^{**}

Berdasarkan output SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh indicator memiliki validitas yang baik karena memiliki tingkat signifikansi dibawah .05

Azwar (2003: 176) berpendapat bahwasanya reliabilitas adalah salah satu karakteristik penting dalam instrumen pengukuran agar alat ukur dapat dikatakan baik. Menurut Riduwan (dalam Zahra & Rina, n.d.) pengujian reliabilitas instrumen penelitian

menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Rumus matematis ini dipakai untuk menguji tingkatan reliabilitas dengan nilai koefisien (α) sebesar lebih dari(0.6).

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya minimal .6 (Sugiyono dalam Ratika, 2018). Penulis telah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS, dihasilkan nilai Cronbach Alpha yaitu .877. Maka, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel karena $\alpha > .6$. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS:

Tabel 9
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,877	52

Analisis EFA

Analisis dilakukan peneliti untuk mengetahui pembentukan aspek dengan uji barlett dengan memakai aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,871
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4558,757
	Df	1326
Sig.		0,000

Nilai KMO signifikan karena $>.5$ (Maka dapat dikatakan korelasinya kuat). Dan data tersebut ada korelasi antar indikator jika dilihat dari nilai Barlett test dengan Chi-squares 4558,757 dan signifikan pada .000 lebih kecil dari Alpha .05.

Pada output SPSS tabel Anti image matrices hasil tersebut memperlihatkan nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA) pada seluruh item memiliki nilai $>.5$ yang artinya Variabel tersebut masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut. Maka selanjutnyadilihat pada tabel *Total Variance Explained* untuk melihat faktor yang terbentuk dari hasil uji EFA terdapat 15 faktor yang terbentuk.

Kemudian pada Langkah terakhir dalam pengujian EFA ini yaitu dengan analisis tabel *component matrix*. Pada tabel ini peneliti menandai nilai factor loading terbesar dari 15 faktor yang sudah terbentuk. Pada hasil analisis terdapat Item 1, 2, 4, 6, 7, 9, 17, 19, 21, 23-25, 28-33, 35, 38, 40, 42, 43, 45, 47-52 yang terdapat pada komponen 1. Lalu item 3, 5, 8, 18, 34, 39, 41, 46 pada komponen 2. Item 20 dan 27 pada komponen 6. Item 22 pada komponen 8 dan item 44 pada komponen 10. Jadi dari 15 faktor terbentuk hanya terdapat 5 component yang dimasukkan item.

Analisis CFA

Analisis terakhir yang penulis lakukan adalah analisis CFA dengan aplikasi Lisrel 8.7. Analisis ini dilakukan untuk menguji validitas alat ukur yang telah dibuat. Item yang dinyatakan valid ditentukan berdasarkan nilai faktor loadingnya yang lebih dari .3. Data nilai faktor loading dari item yang valid dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11

Data Nilai Faktor Loading

ITEM	λ	λ^2	$1-\lambda^2$	CR	VE
K1	0.46	0.21	0.79	.90	.30
K2	0.41	0.17	0.83		
K4	0.38	0.14	0.86		
K6	0.63	0.40	0.60		
K7	0.46	0.21	0.79		
K9	0.56	0.31	0.69		
K10	0.43	0.18	0.82		
K11	0.44	0.19	0.81		
K13	0.44	0.19	0.81		
K15	0.54	0.29	0.71		
ITEM	λ	λ^2	$1-\lambda^2$	CR	VE
K16	0.35	0.12	0.88	.90	.30
K17	0.49	0.24	0.76		
K19	0.55	0.30	0.70		
K21	0.50	0.25	0.75		
K23	0.50	0.25	0.75		
K24	0.36	0.13	0.87		

K25	0.60	0.36	0.64		
K28	0.64	0.41	0.59		
K29	0.60	0.36	0.64		
K30	0.41	0.17	0.83		
ITEM	λ	λ^2	$1-\lambda^2$	CR	VE
K31	0.41	0.36	0.64	0.90	0.30
K32	0.60	0.34	0.66		
K33	0.58	0.15	0.85		
K35	0.39	0.40	0.60		
K40	0.63	0.10	0.90		
K41	0.32	0.10	0.90		
K42	0.31	0.58	0.42		
K43	0.76	0.15	0.85		
K46	0.39	0.10	0.90		
K47	0.32	0.09	0.91		
K48	0.35	0.12	0.88		
K49	0.44	0.19	0.81		
K50	0.55	0.30	0.70		
K51	0.30	0.09	0.91		
	15.99	7.98	26.02		

Dari 52 item yang dianalisis, 18 item di antaranya tidak valid yaitu item 5, 8, 12, 14, 18, 20, 22, 26, 27, 34, 36, 37, 38, 44, 45, dan 52.

Hasil akhir analisis menunjukkan model yang fit dengan nilai RMSEA sebesar .040 dan p- value sebesar 0.000. Selain itu, dari nilai faktor loading setiap item yang valid didapatkan nilai reliabilitas CR sebesar .90 dan VE sebesar .30 yang artinya secara konstruk alat ukur yang dibuat bersifat reliabel, namun berdasarkan nilai VE alat ukur ini tidak reliabel

IV. Kesimpulan

Penelitian khusyuk yang peneliti lakukan dimulai dari mencari makna khusyuk melalui pendekatan semantik. Pada 16 surat pada Al-Qur'an yang membahas tentang khusyuk kemudian hasil dianalisa dengan munasabah ayat. Kemudian dilakukan analisis kembali makna khusyuk tersebut melalui pendekatan tematik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali, Abu Hamid. (1989). *Ihya' Ulumuddin*, Jilid III, Dar al-Fikr. Beirut.
- Arifin, Muhammad Z. (2018). *Konsep Khushyuk Dalam al-Qur'an Kajian Tematik Tafsir al-Munir Karya Muhammad Nawawi al-Banthani*. Disertasi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Asnan Kasogi, A. (2019). *Makna Khushy' dalam Shalat (Studi Komparatif antara Tafsir Al-Azhar dan Tafsir Al-Maraghi)*.
- Chaer, A. (2009) *Pengantar Semantik Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chirzin, M. (1997). *Jihad dalam al-Qur'an Telaah Normatif, Historis, dan Prospektif*. Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- Kushidayati, L. (2017). *Khushy Dalam Perspektif Dosen dan Pegawai STAIN Kudus*. *ESOTERIK*, 2(1).
<https://doi.org/10.21043/esoterik.v2i1.1912>
- Maula, A. (2018). "Term al-Khushyū' dalam Al-Quran: Studi Tafsir Tematik." Tesis S2., Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Said bin Ali bin Wahf al-Qahtani, *Khushyuk dalam Shalat menurut Alquran dan as-Sunah* (Yogyakarta: Darul Uswah, 2013), hlm. 21.
- Sari, Mega Lia. (2018). *Khushyuk Dalam Al-Qur'an (Kajian Tematik)*. Available at : <http://ejournal.iaat.or.id/index.php/nun/article/view/70/46>
- Shihab, M. (1998). *Wawasan al-Qur'an: Tafsir Mauḍu'i Berbagai Persoalan Umat*. Bandung: Mizan.
- Zaenal Arifin, M. (2018). *Konsep Khushyuk dalam Al-Qur'an*.
- Zikri, M. "Term al-Khushyū' dalam Al-Quran: Kajian Semantik." Tesis S2., Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Pentingnya Literatur Ilmiah bagi Mahasiswa: Membangun Motivasi Intrinsik Membaca melalui Program Pelatihan

Ila Nurlaila Hidayat, M.Psi., Psikolog
Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
ila.nurlaila@uinsgd.ac.id

I. Pendahuluan

Dalam kaitan dengan proses belajar, aktivitas membaca menjadi hal sangat penting yang akan membantu seseorang memperoleh pengetahuan, sikap maupun keterampilan baru sebagai hasil belajarnya. Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa mahasiswa hanya membaca 27.46% dari tugas membaca mereka yang seharusnya dilakukan sebelum datang ke kelas (Clump et al., 2004).

Berbagai penelitian telah menunjukkan pentingnya faktor non-kognitif atau afektif (Singer et al., 2012). Faktor-faktor ini, dapat memprediksi keberhasilan dan ketekunan (persistence) mahasiswa secara umum (Liu et al., 2012), perasaan efikasi diri (Adedokun et al., 2013), motivasi intrinsik (Glynn & Koballa, 2006), dan identitas sains yang positif (Chang et al., 2011). Faktor-faktor tersebut memberikan keuntungan motivasional, yang membantu siswa tetap berkomitmen untuk bekerja keras dalam aktivitas belajar mereka.

Berkaitan dengan aktivitas membaca sebagai aktivitas utama dalam proses pembelajaran, tidak dapat diabaikan dua masalah pokok yaitu dorongan untuk membaca serta pemahaman terhadap hasil bacaan. Guthrie et al. (2012: 106) mendefinisikan pemahaman membaca teks informasi sebagai “interaksi dengan teks baik secara kognitif maupun afektif untuk membangun sebuah jaringan pengetahuan yang terstruktur yang mewakili informasi yang terdapat di dalam teks, yang telah melebur dengan pengetahuan serta pengalaman sebelumnya yang terkait dengan topik bacaan”. Sebagaimana tersurat dalam definisi tersebut, mereka meyakini bahwa faktor afektif seperti motivasi memainkan peran sangat penting dalam pemahaman bacaan.

Dalam aktivitas membaca, motivasi memegang peran sangat penting. Motivasi membaca diartikan sebagai beberapa tujuan, nilai serta keyakinan pribadi seorang individu mengenai beberapa topik,

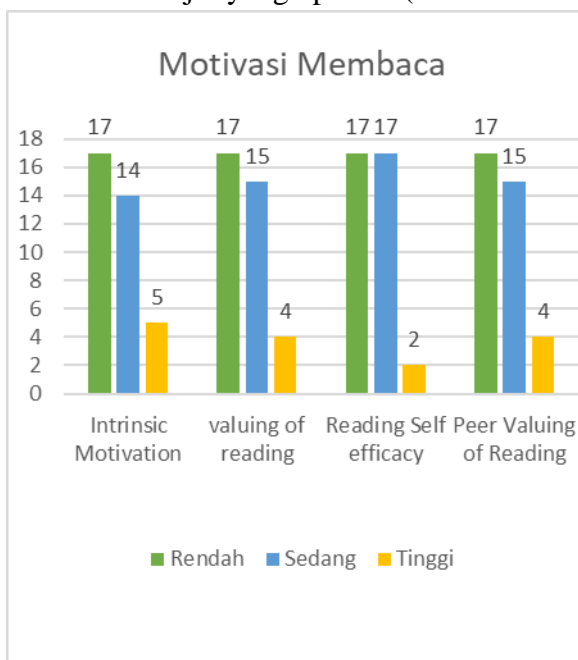
proses serta hasil membaca (Guthrie & Wigfield, 2000). Terdapat empat aspek yang dapat meningkatkan motivasi membaca, yaitu melakukan tugas atau aktivitas karena dianggap menarik atau menyenangkan (intrinsic motivation), keyakinan mengenai pentingnya membaca serta manfaat dari aktivitas tersebut (valuing of reading), keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk melengkapi atau menyelesaikan aktivitas membaca (reading self-efficacy), dan perasaan bahwa kebiasaan membaca seseorang serta pandangannya tentang membaca sebagai sesuatu yang dinilai berharga oleh teman sebaya (peer valuing of reading).

Menyoroti kondisi objektif yang terjadi pada mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SGD Bandung, sebagian besar mahasiswa kurang memiliki minat untuk mengeksplorasi materi melalui textbook, biasanya mereka lebih banyak memilih sumber-sumber berbahasa Indonesia asli maupun terjemah atau melakukan pencarian di internet tanpa menelaah lebih lanjut sumber rujukan utamanya. Selain itu mereka kurang terbiasa menyiapkan materi sebelum perkuliahan serta cenderung lebih mengandalkan pemahaman materi, sebatas pada apa yang disampaikan dosen di dalam kelas.

Gambar 1 menunjukkan bahwa skor pada kategori ‘rendah’ dan ‘sedang’ memiliki persentase paling besar jika dibandingkan dengan kategori ‘tinggi’. Diantara keempat aspek tersebut, intrinsic motivation merupakan aspek paling utama untuk menjelaskan motivasi membaca karena aspek ini berkaitan langsung dengan overt behavior, yaitu sejauhmana individu mau atau memiliki inisiatif mencari dan memilih sendiri buku-buku untuk memulai aktivitas membaca, memfokuskan perhatian selama proses membaca serta memiliki daya tahan saat menghadapi kesulitan. Motivasi intrinsik merupakan kunci bagi ketahanan kerja (Fishbach & Woolley, 2022) dan kesuksesan belajar (Heublein, 2014; Messerer et al., 2022). Adapun tiga aspek lainnya lebih menggambarkan komponen kognitif dalam motivasi membaca.

Penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, banyak menemukan hubungan negatif motivasi intrinsik dengan job burnout (Van Beek et al., 2012) maupun sebagai mediator antara implicit and explicit motive discrepancies (IED) dengan job burnout (Rawolle et al., 2016) serta antara stressor kerja dengan job burnout (Rubino et al., 2009). Sedangkan dalam bidang Psikologi Pendidikan,

pengalaman mahasiswa dengan metode problem based-learning (PBL), yang terbukti membuat mereka lebih terlibat dalam penguasaan skill praktis, ternyata hal itu dimediasi oleh motivasi intrinsik, selain juga ability belief mereka (Orji & Ogbuanya, 2022). Dalam penelitian lain, ditemukan pentingnya motivasi intrinsik bagi mahasiswa yang mendasari pengambilan keputusan mereka saat mendaftar pada suatu program studi, karena hal itu berdampak jangka panjang sehingga menentukan keberhasilan belajar mereka yang ditandai oleh rendahnya intensi dropout. Adanya motivasi intrinsik saat pengambilan program secara langsung memfasilitasi kecocokan atau kesesuaian program secara optimal, sedangkan secara tidak langsung hal itu dapat memfasilitasi motivasi belajar yang optimal (Messerer et al., 2022).



Gambar 1. Grafik skor hasil analisis kebutuhan terhadap motivasi membaca mahasiswa

Berkaitan dengan motivasi intrinsik, setiap individu memiliki kebutuhan psikologis dasar berupa kebutuhan akan autonomy maupun competence. Need for autonomy diartikan sebagai kebutuhan untuk bertindak dengan penuh rasa bebas, sesuai pilihan serta kemauan sehingga dapat menjadi pencetus tindakan sendiri dan secara psikologis terbebas dari kendali maupun harapan orang lain. Adapun need for competence menunjukkan kebutuhan untuk merasa cakap atau mampu,

dapat menguasai lingkungan, serta mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, agar memiliki intrinsic motivation tinggi, individu harus mengalami kepuasan atas kebutuhan competence dan autonomy. Berkaitan dengan salah satu basic need tersebut, di Belanda misalnya, kebijakan dalam dunia pendidikan mulai menandai pentingnya otonomi dan dukungan otonomi sejak pendidikan dasar serta menengah (Onderwijsraad, 2014).

Ryan dan Deci (2000) mengemukakan tiga aspek motivasi intrinsik yaitu: ketertarikan murni terhadap aktivitas membaca, rasa ingin tahu akan isi bacaan (interest); keterlibatan penuh dalam aktivitas membaca, menikmati atau merasa senang selama membaca (enjoyment); serta memperoleh manfaat dari dalam diri atas aktivitas membaca yang dilakukan (inherent satisfaction). Dengan demikian peneliti memandang perlu merancang suatu intervensi yang bertujuan memperoleh rancangan program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah pada mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SGD Bandung.

II. Metode

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis quasi-experimental dengan rancangan untreated control group design with dependent pretest and posttest sample (Shadish et al., 2002). Terdapat dua kelompok subjek yang independen yaitu kelompok eksperimen (3 orang) dan kelompok kontrol (4 orang), dengan pengukuran sebanyak dua kali pada sebelum dan setelah diberikannya program pelatihan.

Variabel bebas berupa pelatihan membaca. Secara konseptual diartikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang bertujuan memfasilitasi pembelajaran terkait dengan tercapainya perilaku yang mencerminkan motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah, dimana dalam rangkaian kegiatan tersebut dibutuhkan keterlibatan aktif dari peserta pelatihan (Walter & Marks, 1981). Sedangkan secara operasional yaitu serangkaian kegiatan terdiri dari tiga pertemuan yang meliputi latihan-latihan atau praktek langsung membaca beragam literatur ilmiah, dimana peserta memilih sendiri bahan bacaan tersebut dengan tujuan meningkatkan motivasi intrinsik dalam hal membaca literatur ilmiah.

Variabel terikat adalah motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah. Menurut Ryan dan Deci (2000), motivasi intrinsik adalah

keterikatan dalam suatu aktivitas untuk kepentingan aktivitas itu sendiri, serta untuk kepuasan dan kesenangan yang dialami dengan melakukan aktivitas itu. Secara operasional motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah dalam penelitian ini adalah individu melakukan aktivitas membaca karena ketertarikan pribadi, rasa ingin tahu, merasa senang melakukannya, serta mendapat kepuasan karena melakukannya, dimana hal-hal tersebut akan tercermin melalui jumlah skor tinggi yang diperoleh dari skala.

Alat ukur terdiri dari kuesioner dan skala. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan mengenai empat aspek motivasi membaca menurut Guthrie dan Wigfield (2000) yang disusun menggunakan model Likert. Kuesioner ini digunakan dalam proses analisa kebutuhan. Adapun pengukuran data pretest dan posttest dijaring melalui skala model Likert, berisi pernyataan-pernyataan yang secara khusus mengukur motivasi intrinsik membaca. Alat ukur ini dikonstruksi dari tiga aspek motivasi intrinsik menurut Ryan dan Deci (2000). Selain itu, pengukuran juga dilakukan pada setiap akhir sesi pelatihan dengan menggunakan skala model semantic differential. Dengan model skala ini dapat diketahui secara lebih jelas gradasi dari peningkatan yang dialami peserta pada setiap sesi.

Pengolahan data menggunakan uji Mann-Whitney untuk menguji hipotesis mayor (motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah) maupun hipotesis minor (aspek interest, enjoyment, inherent satisfaction), dengan kriteria penolakan H_0 jika hasil uji (p -value) $\leq (\alpha = .05)$.

III. Hasil Dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa rancangan program pelatihan motivasi membaca dapat meningkatkan motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah pada mahasiswa, khususnya pada aspek interest dan inherent satisfaction. Adapun pada aspek enjoyment tidak terbukti adanya peningkatan.

Lebih lanjut dapat dilihat perbandingan motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah setiap subjek penelitian, antara sebelum dan setelah pelatihan diberikan, baik pada kelompok kontrol maupun kelompok eksperimen sebagaimana tersaji pada gambar 2 dan 3. Pada kelompok kontrol menunjukkan adanya penurunan skor pada dua

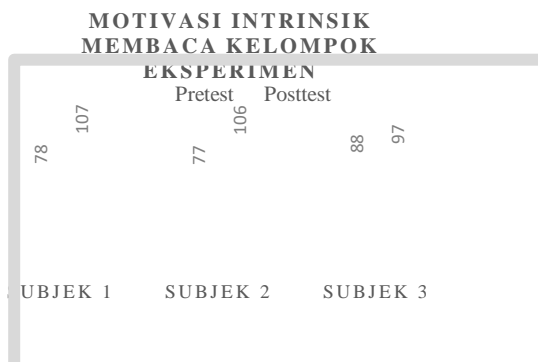
subjek, sedangkan dua subjek lainnya meskipun terjadi kenaikan skor, nilainya hanya berkisar antara 2 hingga 7 poin. Berbeda dengan kelompok eksperimen yang mana ketiga subjek menunjukkan kenaikan skor antara 9 hingga 29 poin.

Gambaran lebih lengkap mengenai proses perubahan motivasi intrinsik membaca khusus pada kelompok eksperimen berdasarkan ketiga aspeknya dapat dilihat pada gambar 4, 5, dan 6. Data ini diperoleh dari setiap akhir sesi pelatihan dengan jumlah keseluruhan 7 sesi, yang tersebar dalam 3 pertemuan, yaitu 3 sesi pada pertemuan pertama, 2 sesi pada pertemuan kedua, serta 2 sesi pada pertemuan ketiga.

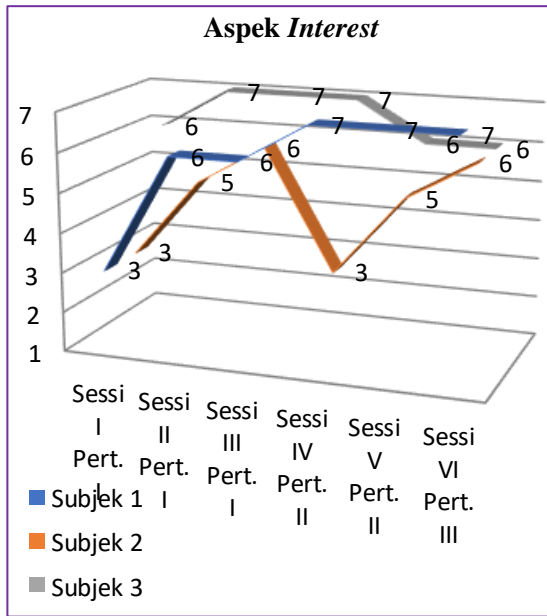
Tabel 1. Hasil Uji Mann-Whitney

Hipotesis	<i>p-value</i>	Kesimpulan
Motivasi Intrinsik- <i>Pretest</i>	.593	H ₀ diterima
Motivasi Intrinsik - <i>Posttest</i>	.034	H ₀ ditolak
<i>Interest – Pretest</i>	.372	H ₀ diterima
<i>Interest – Posttest</i>	.034	H ₀ ditolak
<i>Enjoyment - Pretest</i>	.719	H ₀ diterima
<i>Enjoyment - Posttest</i>	.074	H ₀ diterima
<i>Inherent Satisfaction - Pretest</i>	.430	H ₀ diterima
<i>Inherent Satisfaction - Posttest</i>	.026	H ₀ ditolak

Gambar 2. Grafik skor motivasi intrinsik membaca kelompok kontrol



Gambar 3. Grafik skor motivasi intrinsik membaca kelompok eksperimen

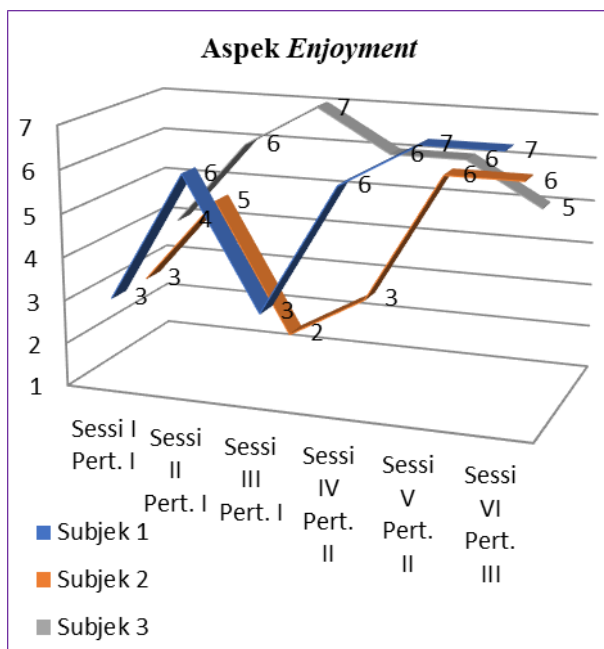


Gambar 4. Nilai kontinum motivasi intrinsik membaca aspek interest

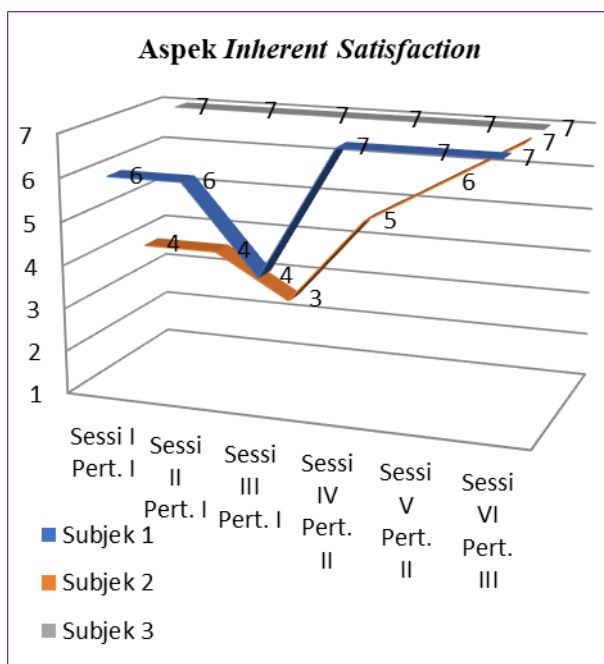
Berdasarkan gambar 4 dapat disimpulkan bahwa peningkatan secara bertahap pada aspek interest sebenarnya telah dimulai sejak sesi II. Adapun konsistensi peningkatan tersebut pada setiap subjek penelitian berbeda satu sama lain, dimana ada subjek yang secara konsisten mencapai titik kontinum tertinggi setelah tiga sesi, ada pula subjek yang setelah meningkat secara bertahap, mengalami satu kali penurunan lalu meningkat kembali secara bertahap, serta subjek yang sejak awal telah cukup tinggi lalu meningkat ke titik kontinum tertinggi pada sesi II, namun sedikit menurun di bagian akhir sesi. Jadi dengan pemberian enam sesi pelatihan dimana peserta telah difasilitasi untuk memilih sendiri beragam karakteristik bahan bacaan, dapat dinilai cukup berarti pengaruhnya dalam membentuk aspek interest pada motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah. Artinya setelah diberikan enam sesi pelatihan peserta menjadi lebih mudah tertarik serta memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap literatur ilmiah.

Selanjutnya gambar 5 menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek enjoyment sebenarnya telah dimulai sejak sesi II. Meskipun selanjutnya terjadi penurunan pada dua orang subjek, namun secara bertahap meningkat kembali hingga mencapai titik puncaknya pada

dua sesi terakhir. Adapun pada satu orang subjek, setelah mencapai titik kontinum tertinggi pada sesi III, selanjutnya sedikit menurun secara bertahap hingga sesi terakhir, namun demikian masih berada di atas nilai tengah kontinum. Jadi dengan pemberian enam sesi pelatihan dimana peserta telah mengalami secara langsung aktivitas membaca dengan beragam karakteristik bahan bacaan dalam beberapa situasi, yang berarti telah dapat menilai seberapa mampu mereka dalam membaca, dapat dinilai cukup berarti pengaruhnya dalam membentuk aspek enjoyment pada motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah. Artinya setelah diberikan enam sesi pelatihan peserta menjadi lebih terlibat penuh serta menikmati aktivitas membaca literatur ilmiah.



Gambar 5. Nilai kontinum motivasi intrinsik membaca aspek enjoyment



Gambar 6. Nilai kontinum motivasi intrinsik membaca aspek inherent satisfaction

Gambar 6 memperlihatkan adanya peningkatan baik secara bertahap maupun secara langsung pada aspek inherent satisfaction yang ditunjukkan oleh dua orang subjek baru dimulai pada sesi IV. Adapun pada satu orang subjek konsisten tinggi sejak awal hingga akhir. Jadi dengan pemberian enam sesi pelatihan dimana peserta telah mengalami secara langsung aktivitas membaca dengan beragam karakteristik bahan bacaan dalam beberapa situasi, serta aktivitas tindak lanjut berupa menulis dan menyampaikan, yang berarti telah dapat menilai seberapa mampu mereka dalam membaca, dapat dinilai cukup berarti pengaruhnya dalam membentuk aspek inherent satisfaction pada motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah. Artinya setelah diberikan enam sesi pelatihan peserta menjadi lebih merasakan banyak perubahan dalam dirinya yang dinilai sebagai manfaat yang diperoleh dari aktivitas membaca literatur ilmiah.

Sesuai dengan tujuan penelitian, diperoleh hasil bahwa rancangan program pelatihan motivasi membaca dapat meningkatkan motivasi intrinsik membaca literatur ilmiah pada mahasiswa, khususnya pada aspek interest dan inherent satisfaction. Hal ini berarti bahwa

setelah pelatihan peserta merasa bahwa mereka melakukan aktivitas membaca literatur ilmiah karena keinginan mereka, karena aktivitas tersebut menggambarkan tantangan bagi kemampuan intelektual mereka, serta mengharuskan mereka menggunakan kemampuan kreatif. Sebagaimana pendapat beberapa ahli yang menyatakan bahwa perasaan senang diperoleh dari terpenuhinya kebutuhan dasar competence dan self-determination yaitu menampilkan perilaku sesuai keinginan diri sendiri (Deci & Ryan, 1985; Deci et. al. 1991 dalam Noels, et.al., 1999), demikian pula dalam penelitian ini, perasaan senang peserta terhadap aktivitas membaca bersumber pada pengalaman merasa otonom (sense of autonomy) serta merasa kompeten (sense of competence) yang difasilitasi dalam pelatihan. Menurut Self Determination Theory (SDT), lingkungan belajar yang mendukung pilihan (choice) dan minat (interest) misalnya, personalized learning environment lebih mendukung munculnya persepsi otonomi dan kompetensi (Garn & Jolly, 2014). Penelitian lain juga menemukan bahwa menerapkan prinsip-prinsip personalized learning dalam kursus pembelajaran online dapat mendukung persepsi akan kepuasan kebutuhan psikologis (otonomi dan kompetensi), meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan belajar yang mengarah pada hasil belajar positif (Alamri et al., 2020). Sense of autonomy ditemukan pula berpengaruh positif terhadap hasil pendidikan serta kesejahteraan siswa (Admiraal et al., 2022).

Pada kelompok eksperimen, subjek penelitian mempraktikkan langsung aktivitas membaca literatur ilmiah yang difasilitasi untuk memilih sendiri bahan bacaannya. Pada saat memilih itulah pengalaman sense of autonomy subjek akan terbentuk, artinya mereka dapat merasakan bahwa mereka memiliki kendali sendiri untuk menentukan apa yang akan mereka baca, karena ketika memilih pada dasarnya mereka sedang membanding-bandingkan beberapa pilihan untuk menentukan salah satunya. Dalam proses tersebut, yang akan dipertimbangkan oleh pemilih adalah apa yang penting, apa yang diinginkan atau menarik, serta apa yang dapat dikuasai oleh mereka. Dalam aktivitas membaca, pertimbangan yang terakhir tentu sangat diutamakan, karena membaca sesuatu yang diyakini dapat dipahami dengan baik, akan mendorong seseorang untuk mau memulai serta bertahan lebih lama dalam aktivitas membaca tersebut. Hal inilah yang

disebut dengan *sense of competence* yang didapatkan oleh kelompok eksperimen.

Pada kelompok eksperimen, dengan dilakukannya latihan berulang dari aktivitas membaca, menulis, dan menyampaikan hasil bacaan, pada dasarnya merupakan suatu bentuk latihan untuk mengasah kemampuan berbahasa reseptif dan ekspresif secara bersamaan. Berdasarkan rangkaian aktivitas tersebut secara otomatis subjek memahami serta merasakan langsung manfaat dari membaca sehingga hal ini akan dapat memperkuat *sense of competence* mereka setelah membaca. Adapun pada kelompok kontrol, oleh karena tidak mengalami latihan tersebut, maka yang berkembang pada diri mereka hanya kemampuan berbahasa reseptif, yaitu hanya menyimak penjelasan dosen di dalam kelas.

Selain terbukti efektif dari segi penilaian terhadap hasil belajar kelompok eksperimen yang meningkat setelah diberikan pelatihan, program pelatihan ini juga dapat dinilai efektif dari segi pelaksanaannya, terbukti dari reaksi peserta pelatihan yang dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap pelatihan secara keseluruhan 100% menyatakan reaksi positif, dengan kata lain seluruh peserta yang berjumlah 3 orang merasa puas atau sangat puas terhadap pelatihan serta memperoleh pengetahuan baru. Penilaian terhadap enam aspek yang meliputi: materi, relevansi terhadap bidang akademik, metode, fasilitas pelatihan, instruktur atau fasilitator, serta waktu pelatihan, menunjukkan lebih banyak reaksi positif dari peserta. Jadi sebaliknya reaksi negatif memiliki proporsi yang sangat kecil dan hanya terdapat pada dua aspek yaitu fasilitas pelatihan dan waktu pelatihan dari segi efektivitas pengelolaannya.

Pada dasarnya program pelatihan yang telah dirancang baru berhasil untuk meningkatkan aspek pertama yaitu *interest*. Artinya prinsip *choice* dalam hal memilih bahan bacaan serta segala sesuatu yang terkait dengan aktivitas membaca, yang dipraktikkan secara langsung (*exercise*) oleh peserta dalam enam sesi benar-benar tepat diterapkan untuk membentuk pengalaman *sense of autonomy* serta *sense of competence* sehingga dapat menggugah munculnya minat, ketertarikan murni, serta rasa ingin tahu yang besar sebagai inisiator untuk memulai aktivitas membaca literatur ilmiah. *Learning choice*

membantu meningkatkan motivasi intrinsik dan identified regulation (Garn & Jolly, 2014).

Selanjutnya program pelatihan yang telah dirancang belum sepenuhnya berhasil diterapkan untuk meningkatkan aspek kedua yaitu enjoyment. Artinya perancangan mengenai berbagai pertimbangan yang terkait dengan aktivitas membaca yang meliputi jenis bacaan, konten/topik, volume, serta bahasa, belum benar-benar tepat diterapkan untuk memperkuat sense of competence sehingga belum dapat menggugah munculnya keterlibatan penuh, kenikmatan serta kesenangan selama membaca. Dengan kata lain pada saat membaca bahan bacaan tertentu subjek masih mengalami beberapa hambatan dalam memahami isi bacaan sehingga selama membaca sesekali masih merasakan kebingungan ataupun kejenuhan. Berdasarkan hasil observasi maupun proses debriefing hal tersebut berkaitan dengan kurangnya strategi membaca maupun strategi meminimalisasi gangguan-gangguan eksternal. Namun demikian penerapan metode exercise serta alur belajar experiential learning sangat berperan penting bagi peserta dalam membantu menstrukturkan setiap pengalaman membaca mereka sehingga lebih mudah bagi mereka menerapkan hasil belajar tersebut pada sesi berikutnya. Dengan demikian diperlukan modifikasi pada aktivitas membaca-merangkum-menyampaikan. Beberapa strategi membaca yang sesuai bagi subjek mahasiswa perlu dimasukkan ke dalam aktivitas membaca tersebut.

Terakhir, program pelatihan yang telah dirancang juga belum sepenuhnya berhasil untuk meningkatkan aspek ketiga yaitu inherent satisfaction. Aspek ketiga ini seharusnya berjalan linier dengan dua aspek sebelumnya, terutama dengan aspek enjoyment, namun dalam penelitian ini peningkatan yang terjadi pada aspek inherent satisfaction lebih berkaitan dengan peningkatan pada interest mereka. Artinya segala bentuk perancangan yang telah terbukti meningkatkan aspek interest terbukti pula meningkatkan aspek inherent satisfaction ini. Peningkatan aspek inherent satisfaction yang lebih didasari oleh interest tentu berbeda maknanya dengan peningkatan aspek inherent satisfaction yang didasari oleh enjoyment. Dengan kata lain peserta merasakan banyaknya manfaat yang diperoleh dari aktivitas membaca tersebut masih terbatas pada tataran kuantitas. Adapun secara kualitas belum sepenuhnya mereka rasakan, karena hal ini baru akan diperoleh jika

mereka telah benar-benar merasakan enjoyment sebelumnya. Dengan demikian yang perlu dilengkapi terkait aspek ini adalah dalam hal pengukuran, dimana perlu memberikan beberapa bentuk evaluasi terkait bahan bacaan yang kemudian dinilai secara khusus sehingga dapat memberi gambaran mengenai kualitas dari manfaat yang diperoleh peserta.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi intrinsik dalam hal membaca literatur ilmiah pada mahasiswa, dapat dilakukan melalui suatu program pelatihan, proses perkuliahan ataupun sejenisnya yang di dalamnya menerapkan prinsip 'choice' ke dalam aktivitas membaca. Prinsip 'choice' merupakan salah satu external event yang dapat membentuk motivasi intrinsik melalui dinamika terbentuknya sense of autonomy dan sense of competence pada diri individu. Selain prinsip 'choice', diperlukan pula pendekatan experiential learning sebagai method of delivery serta penggunaan metode exercise. Perpaduan prinsip, pendekatan, dan metode tersebut dapat meningkatkan motivasi intrinsik membaca yang dapat terlihat dari aspek-aspeknya terutama dua aspek yaitu interest dan inherent satisfaction. Adapun aspek enjoyment belum sepenuhnya meningkat sehingga diperlukan sejumlah strategi membaca lainnya guna menyesuaikan dengan beragam karakteristik bahan bacaan.

Beberapa saran yang dapat diberikan adalah: 1) Perlunya penambahan konten terkait beberapa strategi memahami bacaan yang disisipkan ke dalam aktivitas membaca. Apabila mahasiswa memiliki lebih banyak strategi membaca, hambatan yang ditemui dapat lebih mudah diatasi sehingga diharapkan saat membaca menjadi lebih enjoyment; 2) Perlunya mempertimbangkan hal-hal khusus dalam rancangan maupun pengukuran terhadap aspek inherent satisfaction, agar tidak ambigu dengan konsep lain yang serupa, mengingat aspek ini cenderung lebih tinggi dibanding dua aspek sebelumnya, padahal seharusnya berjalan linier; 3) Bagi pihak terkait dalam hal ini dosen, diharapkan dapat mengadaptasi prinsip-prinsip dalam program pelatihan ke dalam proses perkuliahan; dan 4) Bagi pihak terkait yang berperan dalam menentukan kebijakan akademik, dapat dibuat program serupa yang diberikan kepada mahasiswa sejak tahun pertama, dengan

menekankan pada metode exercise, mengingat program orientasi mahasiswa baru pada umumnya lebih banyak menggunakan metode ceramah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adedokun, O. A., Bessenbacher, A. B., Parker, L. C., Kirkham, L. L., & Burgess, W. D. (2013). Research skills and STEM undergraduate research students' aspirations for research careers: Mediating effects of research self-efficacy. *Journal of Research in Science Teaching*, 50(8), 940–951.
- Admiraal, W., Post, L., Kester, L., Louws, M., & Lockhorst, D. (2022). Learning labs in a secondary school in the Netherlands: Effects of teachers' autonomy support on student learning motivation and achievement. *Educational Studies*. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.2023473>
- Alamri, H., Lowell, V., Watson, W., & Watson, S. L. (2020). Using personalized learning as an instructional approach to motivate learners in online higher education: Learner self-determination and intrinsic motivation. *Journal of Research on Technology in Education*, 52(3), 322-352. <https://doi.org/10.1080/15391523.2020.1728449>
- Chang, M. J., Eagan, M. K., Lin, M. H., & Hurtado, S. (2011). Considering the impact of racial stigmas and science identity: Persistence among biomedical and behavioral science aspirants. *The Journal of Higher Education*, 82(5), 564–596.
- Clump, M. A., Bauer, H., & Bradley, C. (2004). The extent to which psychology students read textbooks: A multiple class analysis of reading across the psychology curriculum. *Journal of Instructional Psychology*, 31, 227-229.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Garn, A. C., & Jolly, J. L. (2014). High ability students' voice on learning motivation. *Journal of Advanced Academics*, 25(1), 7–24. <https://doi.org/10.1177/1932202X13513262>.

- Glynn, S. M., & Koballa, T. R. (2006). Motivation to learn in college science. In J. Mintzes (Ed.), *Handbook of college science teaching* (pp. 25–32). National Science Teachers Association Press.
- Guthrie, J. T., Wigfield, A., & Klauda, S. L. (2012). *Adolescents' engagement in academic literacy*. University of Maryland, College Park.
- Guthrie, J. T., & Wigfield, A. (2000). Engagement and motivation in reading. In M. L. Kamil, P. B. Mosenthal, P. D. Pearson, & R. Barr (Eds.), *Handbook of Reading Research* (pp. 403–422). Erlbaum.
- Heublein, U. (2014). Student drop-out from German higher education institutions. *European Journal of Education*, 49(4): 497–513. <https://doi.org/10.1111/ejed.12097>.
- Liu, O. L., Bridgeman, B., & Adler, R. M. (2012). Measuring learning outcomes in higher education: Motivation matters. *Educational Researcher*, 41(9), 352–362.
- Messerer, L. A. S., Karst, K., & Janke, S. (2022). Choose wisely: Intrinsic motivation for enrollment is associated with ongoing intrinsic learning motivation, study success and dropout. *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2022.2121814>
- Orji, C. T., & Ogbuanya, T. C. (2022). Mediating roles of ability beliefs and intrinsic motivation in PBL and engagement in practical skills relations among electrical/electronic education undergraduate. *Innovations in Education and Teaching International*, 59(3), 326–336. <https://doi.org/10.1080/14703297.2020.1813188>
- Onderwijsraad. (2014). *Een eigentijds curriculum, A contemporary curriculum*. The Hague, the Netherlands: Onderwijsraad.
- Rawolle, M., Wallis, M. S. V., Badham, R., & Kehr, H. M. (2016). No fit, no fun: The effect of motive incongruence on job burnout and the mediating role of intrinsic motivation. *Personality and Individual Differences*, 89, 65–68. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.030>
- Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 289–304. <https://doi.org/10.1037/a0015284>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American Psychologist*, 72.
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi experimental designs*. Wadsworth.
- Singer, S. R., Nielsen, N. R., & Schweingruber, H. A. (Eds.). (2012). *Discipline-based education research: Understanding and improving learning in undergraduate science and engineering*. National Academies Press.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. J. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Applied Psychology*, 61(1), 30–55. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>
- Walter, G. A., & Marks, S. E. (1981). *Experiential learning and change. Theory, design and practice*. John Wiley & Sons, Inc.