

**PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI SPPG KECAMATAN
MERAKURAK KABUPATEN TUBAN**

SKRIPSI



Oleh:

Rizky Pratama Saputra

NIM.220401110011

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
TAHUN 2026**

HALAMAN JUDUL

PENGARH KEBERSYUKURAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI SPPG KECAMATAN MERAKURAK KABUPATEN TUBAN

S K R I P S I

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Rizky Pratama Saputra

NIM.220401110011

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

**PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN GENERASI Z YANG BEKERJA DI SPPG
KECAMATAN MERAKURAK KABUPATEN TUBAN**

SKRIPSI

Oleh

Rizky Pratama Saputra

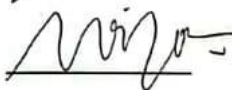
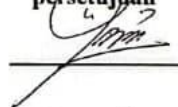
NIM.220401110011

Telah disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing
Dosen Pembimbing 1
Drs. Zainul Arifin, M.Ag
NIP. 196506061994031003

Dosen Pembimbing 2
Muhammad Arif Furqon, M.Psi
NIP. 199006142023211023

**Tanda tangan
persetujuan**



Tanggal Persetujuan

07-07-2026

13-07-2026

Malang, 14-7-2026
Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Hima Hidayati, M.A
NIP.198610092015032002

**PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN GENERASI Z YANG BEKERJA DI SPPG
KECAMATAN MERAKURAK KABUPATEN TUBAN**

SKRIPSI

Oleh

Rizky Pratama Saputra

NIM. 220401110011

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan

Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi

pada tanggal, 29 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji

**Tanda Tangan
Persetujuan**

**Tanggal
Persetujuan**

Penguji Utama

Dr. Hj. Endah K Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP. 197505142000032003

 10/07/26

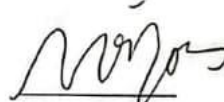
Ketua Penguji

Dr. Zainul Arifin, M.Ag
NIP. 196506061994031003

 07-07-2026

Sekretaris Penguji

Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog
NIP. 199006142023211023

 13-07-2026

Disahkan Oleh,
Dekan,



Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN GENERASI Z YANG BEKERA DI SPPG
KECAKATAN MERAKURAK KABUPATEN TUBAN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rizky Pratama Saputra
NIM : 2204011100111
Program : S1 Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 2026

Dosen Pembimbing 1



Dr. Zainul Arifin, M.Ag

NIP. 196506061994031003

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN GENERASI Z YANG BEKERA DI SPPG
KECAKATAN MERAKURAK KABUPATEN TUBAN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rizky Pratama Saputra
NIM : 2204011100111
Program : S1 Psikologi

Peneliti berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 2026

Dosen Pembimbing 2


Muhammad Arif Furqon, M.Psi., Psikolog
NIP. 199006142023211023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Rizky Pratama Saputra

NIM : 220401110011

Fakultas : Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa Penelitian yang Peneliti buat dengan judul **PENGARUH KEBERSYUKURAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI SPPG KECAMATAN MERAKURAK KABUPATEN TUBAN**, adalah benar-benar hasil Penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar peneliti bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 07 Juli 2026

Peneliti,



Rizky Pratama Saputra

NIM. 220401110011

MOTTO

“Kebersyukuran bukan hanya tentang menghargai apa yang dimiliki, tetapi juga membentuk kepuasan dalam menjalani pekerjaan.”

-William Arthur Ward-

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah, karya Skripsi ini Peneliti persembahkan kepada :

kedua orang tua peneliti Bapak Muhammad Effendi dan Ibu Esti Mertikawati yang senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, doa, serta pengorbanan yang tiada henti. Terimakasih untuk semua yang dikeluarkan untuk pendidikan saya, uang saku peneliti selama menempuh pendidikan, uang makan, biaya transportasi, biaya tempat tinggal peneliti selama menempuh pendidikan, dan masih banyak kebahagiaan yang telah diusahakan sehingga tidak bisa disebutkan. Terimakasih atas setiap langkah yang selalu diiringi dengan keikhlasan dan harapan terbaik untuk masa depan peneliti.

Kepada keluarga besar Bani Mochammad Widji Mustofa yang senantiasa mendoakan peneliti, mensupport peneliti dan selalu memberikan nasihat yang baik kepada peneliti sejauh ini. Terimakasih atas segala dukungan dan doa terbaik selama masa studi Sarjana ini.

Dan untuk diri peneliti sendiri, terimakasih telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi setiap tantangan. Penelitian ini menjadi bukti bahwa usaha, doa, semangat dan ketekunan akan menemukan jalan yang terbaik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, yang syafaatnya senantiasa kita harapkan kelak di hari akhir.

Penelitian ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.si., CAHRM, CRMP selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Drs. Zainul Arifin, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I dalam penyusunan penelitian ini.
5. Muhammad Arif Furqon, M.Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing II dalam penyusunan penilitian ini.
6. Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi Psikolog selaku Dosen Penguji dalam penyusunan Skripsi ini

7. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
8. Bapak Febrian Ala'udin Mas'udi, S.H sebagai kepala SPPG Bogorejo
9. Ibu Fira Yunia Ersanti, S.Gz sebagai kepala SPPG Sambonggede
10. Seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian peneliti
11. Semua pihak yang berkontribusi dalam menyelesaikan Penelitian ini baik *Knowledge*, Optimis, Spirit, dan materil.

Akhirnya peneliti berharap semoga nantinya seluruh Penelitian ini bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya, pengembang, dan pembaca.

Malang, 07 Juli 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat penelitian.....	11
1. Manfaat Umum	11
3. Manfaat bagi SPPG	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kepuasan Kerja	13
1. Definisi kepuasan kerja	13
2. Indikasi kepuasan kerja	14
3. Aspek kepuasan kerja.....	17
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja..	18
5. Dimensi kepuasan kerja	19
B. Kebersyukuran	20
1. Definisi kebersyukuran.....	20
2. Indikasi kebersyukuran.....	22
3. Aspek kebersyukuran	23
4. Faktor yang mempengaruhi kebersyukuran.....	24
5. Dimensi kebersyukuran.....	25
C. Prespektif Islam kebersyukuran dan kepuasan kerja	26
1. Telaah teks psikologi	26
2. Telaah teks islam kebersyukuran	35
3. Telaah teks islam kepuasan kerja	46
D. Hubungan rasa syukur terhadap kepuasan kerja.....	61
E. Hipotesis penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Desain penelitian.....	63
B. Variabel penelitian.....	64

1.	Kebersyukur sebagai variabel X	64
2.	Kepuasan kerja sebagai variabel Y	64
C.	Definisi operasional	64
1.	Kebersyukuran.....	65
2.	Kepuasan kerja	65
D.	Subjek penelitian	66
1.	Populasi.....	66
2.	Sampel.....	67
E.	Lokasi penelitian.....	68
F.	Instrumen penelitian	68
1.	Kebersyukuran.....	69
2.	Kepuasan kerja	70
G.	Teknik analisis data	71
1.	Uji validitas	71
2.	Uji Reliabilitas	76
3.	Uji Deskriptif.....	78
4.	Uji Asumsi.....	79
5.	Uji linieritas sederhana.....	79
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	81
A.	Pelaksanaan penelitian	81
1.	Gambaran umum lokasi penelitian	81
2.	Waktu dan tempat penelitian.....	81
B.	Hasil penelitian	82
1.	Karakteristik responden.....	82
2.	Uji asumsi klasik	85
2.	Uji Hipotesis.....	87
3.	Uji Regresi Linier Sederhana.....	89
4.	Uji Deskriptif.....	90
C.	Pembahasan	91
1.	Tingkat kebersyukuran dan kepuasan kerja pada pekerja Gen Z	91
2.	Pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada gen Z.....	96
BAB V	PENUTUP	98
A.	Kesimpulan	98
B.	Keterbatasan penelitian	98
C.	Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....		99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. analisis pola teks kebersyukuran	33
Tabel 2. 2 pola teks kepuasan kerja	34
Tabel 2. 3 analisis ma'anil mufrodat	44
Tabel 2. 4 analisis komponen teks kebersyukuran	47
Tabel 2. 5 ma'anil mufrodat kepuasan kerja	55
Tabel 2. 6 analisis komponen teks kepuasan kerja	65
Tabel 3. 1 populasi SPPG Sambonggede.....	75
Tabel 3. 2 populasi SPPG Bogorejo	76
Tabel 3. 3 Blueprint kebersyukuran.....	78
Tabel 3. 4 Blueprint Kepuasan kerja	79
Tabel 3. 5 Uji Validitas Skala JSS	80
Tabel 3. 6 Blueprint Kepuasan kerja	81
Tabel 3. 7 Uji validitas Kebersyukuran	81
Tabel 3. 8 Blueprint kepuasan kebersyukuran.....	82
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas	83
Tabel 4. 1 Demografi usia.....	66
Tabel 4. 2 Demografi Gender	67
Tabel 4. 3 Demografi Divisi	67
Tabel 4. 4 Uji Normalitas	69
Tabel 4. 5 Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4. 6 Uji Linieritas.....	70
Tabel 4. 7 Uji T.....	70

Tabel 4. 8 Uji Koefisiendeterminasi	72
Tabel 4. 9 Regresi Linier Sederhana.....	72
Tabel 4. 10 Skor Hipotetik Empirik.....	73
Tabel 4. 11 Uji Deskriptif Kategorisasi	74
Tabel 4.12 Kategori skala Kebersyukuran.....	75
Tabel 4.13 Kategori skala kepuasan kerja.....	75
Tabek 4.14 Kategori skala kebersyukurasn berdasarkan jenis kelamin.....	76
Tabel 4.15 Kategori skala kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin.....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Beda Kebersyukuran Berdasarkan Umur.....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur.....	79

DAFATAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Figure Human Behavior	31
Gambar 2. 2 Figure Kepuasan Kerja	32
Gambar 2. 3 Pola Teks Kebersyukuran	46
Gambar 2. 4 Pola Teks Kepuasan kerja	59

ABSTRAK

Rizky pratama saputra, 220401110011. Pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban.

Dosen pembimbing 1: Dr. Zainul Arifin, M.Ag

Dosen pembimbing 2: Muhammad Arif Furqon, M.Psi, Psikolog

Kata kunci: Kebersyukuran, Kepuasan kerja, Generasi Z

Bedasarkan data BPS menyebutkan bahwa sekitar 27.94% tahun 2023 hingga tahun 2025 generasi z mendominasi populasi indonesia terbesar dengan rentang kelahiran antara tahun 1997-2012. Rata-rata usia pada kelahiran tersebut sekitar 15-19 tahun yang sudah memulai untuk memasuki dunia kerja. Generasi Z atau gen Z atau yang juga biasa disebut sebagai *centennials*. Berdasarkan hasil survei, Tercatat bahwa 41% generasi Z memilih mengundurkan diri dari pekerjaannya karena gaji yang diterima belum memuaskan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebersyukuran, tingkat kepuasan kerja pada generasi z yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang dan seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai subjek penelitian. Data penelitian dikumpulkan menggunakan skala QG-6 dan JSS yang telah melalui expert judgment oleh dosen ahli serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier sederhana.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kebersyukuran memiliki nilai rata-rata (M) = 47,49 dengan standar deviasi (SD) = 4,749, sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata (M) = 99,68 dengan standar deviasi (SD) = 10,655. Sebagian besar responden memiliki tingkat kebersyukuran tinggi (73,2%) dan kepuasan kerja tinggi (82,9%). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kebersyukuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($t = 4,055$; $p < 0,001$). Koefisien regresi sebesar $B = 1,222$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kebersyukuran meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,222 satuan. Nilai Standardized Beta = 0,545 menunjukkan kekuatan hubungan yang sedang, sedangkan koefisien determinasi ($R^2 = 0,297$) menunjukkan bahwa kebersyukuran memberikan kontribusi sebesar 29,7% terhadap kepuasan kerja, sementara 70,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebersyukuran yang dimiliki pekerja Generasi Z, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Kata kunci: Kebersyukuran, Kepuasan kerja, Generasi Z

ABSTRACT

Rizky Pratama Saputra, 220401110011. The effect of gratitude on job satisfaction in generation Z who work at SPPG, Merakurak District, Tuban Regency.

Supervisor 1: Dr. Zainul Arifin, M.Ag

Supervisor 2: Muhammad Arif Furqon, M.Psi, Psychologist

Keywords: Gratitude, Job satisfaction, Generation Z

According to data from Indonesia's Central Bureau of Statistics (BPS), Generation Z accounted for approximately 27.94% of Indonesia's total population between 2023 and 2025, making it the country's largest demographic group. This generation comprises individuals born between 1997 and 2012, with many currently aged 15–19 years, the period during which they begin entering the workforce.

Generation Z, also known as Gen Z or Centennials, exhibits unique characteristics in the workplace. Survey findings indicate that 41% of Generation Z employees have resigned from their jobs because they were dissatisfied with their salaries.

This study aimed to determine the level of gratitude and job satisfaction among Generation Z employees working at the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG), Merakurak District, Tuban Regency. This study employed a quantitative approach with a population research design. The population consisted of 41 employees, all of whom were included as respondents using the saturated sampling (total sampling) technique. According to Suharsimi Arikunto, when the population consists of fewer than 100 individuals, the entire population may be used as the research sample. Data were collected using the GQ-6 (Gratitude Questionnaire-6) and the Job Satisfaction Survey (JSS), both of which had undergone expert judgment by academic experts and were confirmed to be valid and reliable. Data analysis included descriptive statistics, classical assumption tests, and simple linear regression analysis.

The descriptive analysis revealed that gratitude had a mean (M) of 47.49 with a standard deviation (SD) of 4.749, while job satisfaction had a mean (M) of 99.68 with a standard deviation (SD) of 10.655. Most respondents demonstrated high levels of gratitude (73.2%) and high job satisfaction (82.9%). The partial t-test indicated that gratitude had a positive and statistically significant effect on job satisfaction ($t = 4.055$, $p < .001$). The regression coefficient ($B = 1.222$) suggests that each one-unit increase in gratitude increases job satisfaction by 1.222 units. Furthermore, the standardized beta coefficient ($\beta = 0.545$) indicates a moderate positive relationship, while the coefficient of determination ($R^2 = 0.297$) shows that gratitude explains 29.7% of the variance in job satisfaction, whereas the remaining 70.3% is influenced by other factors beyond the scope of this study. These findings indicate that higher levels of gratitude are associated with higher job satisfaction among Generation Z employees.

Keywords: Gratitude, Job satisfaction, Generation

الملخص

رزقي براتما سابوترا، ٢٠١١. أثر الامتتان في الرضا الوظيفي لدى الجيل زد العاملين في
في ناحية ميراكوراك، محافظة توبان (SPPG) وحدة تنفيذ برنامج التغذية المجانية

المشرف الأول: الدكتور زين العارفين، الماجستير
المشرف الثاني: محمد عارف فرقان، الماجستير في علم النفس، أخصائي نفسي

الكلمات المفتاحية: الامتتان، الرضا الوظيفي، الجيل زد

فإن الجيل زد شكّل حوالي ٢٧,٩٤٪ من إجمالي سكان (BPS) استنادًا إلى بيانات هيئة الإحصاء المركزية
إندونيسيا خلال الفترة من عام ٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٢٥، ويُعد أكبر شريحة سكانية، إذ وُلد أفرادُه بين عامي
١٩٩٧ و ٢٠١٢. ويبلغ متوسط أعمارهم حوالي ١٥-١٩ عامًا، وهي المرحلة التي يبدأ فيها معظمهم بدخول
ووفقًا لنتائج إحدى الدراسات. **Gen Z** أو **Centennials** سوق العمل. ويُعرف الجيل زد أيضًا باسم
الاستقصائية، فإن ٤١٪ من أفراد الجيل زد اختاروا الاستقالة من وظائفهم بسبب عدم رضاهم عن مستوى
الرواتب التي يتقاضونها
تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الامتتان ومستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد الجيل زد العاملين في
في ناحية ميراكوراك، محافظة توبان (SPPG) وحدة تنفيذ برنامج التغذية المجانية

، استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بتصميم البحث السكاني. وبلغ عدد أفراد المجتمع البحثي ٤١ شخصًا
ووفقًا (Total Sampling) وتم إشراكهم جميعًا بوصفهم أفراد العينة باستخدام أسلوب العينة الشاملة
لسوهارسيمي أريكونتو، إذا كان عدد أفراد المجتمع أقل من ١٠٠ فرد، فيمكن اعتماد جميع أفراد المجتمع
لقياس الرضا **JSS** لقياس الامتتان ومقياس **QG-6** بوصفهم عينة للدراسة. جُمعت البيانات باستخدام مقياس
الوظيفي، بعد إخضاعهما لتحكيم الخبراء والتأكد من صدقهما وثباتهما. كما تم تحليل البيانات باستخدام
الإحصاء الوصفي، واختبارات الافتراضات الكلاسيكية، وتحليل الانحدار الخطي البسيط

(SD = بانحراف معياري (M = ٤٧,٤٩) أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن متوسط مستوى الامتتان بلغ
(SD = ١٠,٦٥٥) بانحراف معياري (M = ٩٩,٦٨) (٤,٧٤٩)، بينما بلغ متوسط الرضا الوظيفي
وأظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع من الامتتان بنسبة ٧٣,٢٪، وبمستوى مرتفع
أن الامتتان يؤثر تأثيرًا إيجابيًا ودالًا إحصائيًا t من الرضا الوظيفي بنسبة ٨٢,٩٪. كما أظهرت نتائج اختبار
مما يدل على أن (B = ١,٢٢٢) وبلغ معامل الانحدار. ($t = ٤,٠٥٥$ $p < ٠,٠٠١$) في الرضا الوظيفي
كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في الامتتان تؤدي إلى زيادة مقدارها ١,٢٢٢ وحدة في الرضا الوظيفي. كما
٠,٥٤٥، مما يشير إلى وجود علاقة متوسطة القوة بين المتغيرين **Standardized Beta** بلغت قيمة
وهو ما يدل على أن الامتتان يسهم بنسبة ٢٩,٧٪ في ($R^2 = ٠,٢٩٧$) في حين بلغت قيمة معامل التحديد
تفسير الرضا الوظيفي، بينما تعود نسبة ٧٠,٣٪ إلى عوامل أخرى خارج نطاق هذه الدراسة. وتشير هذه
النتائج إلى أنه كلما ارتفع مستوى الامتتان لدى العاملين من الجيل زد، ارتفع معه مستوى الرضا الوظيفي
الذي يشعرون به

الكلمات المفتاحية: الامتتان، الرضا الوظيفي، الجيل زد

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Generasi Z muncul sebagai generasi baru yang memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya dalam era modern yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan arus informasi yang berkembang sangat cepat. Generasi Z, yang juga dikenal sebagai Gen Z atau centennials, merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 setelah generasi milenial atau Generasi Y.(Generasi & Kesiapannya, 2023:60).

Karakteristik generasi ini cenderung lebih terbuka, fleksibel, serta memiliki harapan tinggi terhadap kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Namun, di sisi lain, Generasi Z juga dikenal lebih mudah mengalami tekanan kerja, cepat merasa jenuh, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang fluktuatif apabila harapan mereka terhadap pekerjaan tidak terpenuhi (Schmitt, 2017:43).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja karena berkaitan dengan semangat kerja, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya bila semakin sedikit aspek yang sesuai maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya serta mampu

memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, meningkatnya stres kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Safitri et al., 2018:47-48). Oleh karena itu, kepuasan kerja pada Generasi Z menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi maupun instansi tempat mereka bekerja.

Menurut data BPS (RAINER, 2023, p. 1) menyebutkan bahwa sekitar 27.94% tahun 2023 hingga tahun 2025 generasi z mendominasi populasi indonesia terbesar dengan rentang kelahiran antara tahun 1997-2012. Rata-rata usia pada kelahiran tersebut sekitar 15-19 tahun yang sudah memulai untuk memasuki dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa Generasi z memiliki peran penting dalam dunia kerja di indonesia, dimana mereka mulai menjadi angkatan kerja utama yang akan memengaruhi dinamika produktivitas, budaya organisasi, serta arah perkembangan organisasi/perusahaan di masa mendatang. Berdasarkan hasil survei, data dari Goodstast tercatat bahwa 41% generasi Z memilih mengundurkan diri dari pekerjaannya karena gaji yang diterima belum memuaskan. Tingkat ketidakpuasan ini di pengaruhi beberapa faktor, antara lain tingginya eskpetasi terhadap keseimbangan antara upah dan beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang dianggap kurang suportif atau bahkan eksploitatif (Salsabilla, 2024:1).

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan pada lingkungan kerja Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), yang menuntut pegawai bekerja secara disiplin, cepat, adaptif, dan mampu berkoordinasi secara efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karakteristik pekerjaan di SPPG

yang memiliki target harian, beban kerja tinggi, koordinasi lintas divisi, serta tuntutan ketepatan waktu berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi pegawai, khususnya Generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas lingkungan kerja. Apabila organisasi belum mampu memenuhi harapan tersebut, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dan berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas pelayanan.

Fenomena kepuasan kerja juga dapat ditemukan pada pegawai yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak. SPPG sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan pelayanan dan tanggung jawab sosial menuntut pegawai untuk mampu bekerja secara disiplin, cepat, dan adaptif. Pegawai generasi Z di lingkungan SPPG menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti penyesuaian terhadap sistem kerja, target pekerjaan, komunikasi antarpegawai, serta tanggung jawab pelayanan. Dalam pelaksanaannya, kondisi kerja tersebut dapat menimbulkan berbagai respon psikologis, baik positif maupun negatif, yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan wawancara awal, terdapat pegawai generasi Z yang merasa bersyukur karena memiliki pekerjaan dan lingkungan sosial yang mendukung, sehingga tetap menunjukkan semangat serta antusiasme dalam bekerja. Namun, di sisi lain terdapat pula pegawai yang mudah merasa lelah, mengeluh terhadap pekerjaan, merasa kurang dihargai, serta mengalami penurunan semangat kerja. Perbedaan kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek psikologis, khususnya kebersyukuran, diduga memiliki hubungan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak.

Bedasarkan hasil wawancara pra-penelitian pada 10 Januari tahun 2026 kepada karyawan dengan inisial FM yang berusia 23 pada divisi distrubotor, karyawan dengan inisial W berusia 19 pada divisi pemorsian. Fenomena ini juga berada pada SPPG Kecamatan Merakurak yang berlokasi di tuban, banyak pekerja yang sangat tidak kompeten pada pekerjaan nya, dan banyak melakukan kesalahan.

Karyawan dengan inisial FM yang berusia 23 tahun pada divisi distributor mengaku bahwa banyak miss komunikasi pada divisi distributor dan kepala dapur, dan mengeluh tentang jobdesk yang tidak jelas.

“ngene lo mas, asline aku ki puas ae kerjo ndek kene, tapi manajemen kui seng gak jelas, akeh miskom e, pokok e akeh gaonok omonge, yo kui seng marai gak jelas penggawean mas”
“onok kasus mas iki, sekolah TK kan pulang jam 9, kan aku yo kudu ngetero ompreng iki sedurunge jam 9 kan? Iku ae panganane urung siap, ngeneki seng kenek paido yo team distributoh toh, sering mas aku kenek paidonan mbek pihak sekolah, seng lawuh e mambu, seng telat pengiriman e”

Menurut karyawan berisinal W memberikan pernyataan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan, atasan dan gaji

“aku kan ndek bagian pemorsian, tugasku yo mok morsi makanan kan ya, jadi aku ga ada kaitan-nya dengan masakan, wong aku ae tau misuh ndek kancaku kerjo seng tuwo, mergo guyon ae, ora tenana leh mergawe, wes ngerti jam e telat iseh ae mencuri waktu gawe leyeh-leyeh, aku yo ngerti bahwa team pemorsian iku yo capek, budal jam 3 isuk muleh jam 11 awan, podo pegel e mas tok kene, seng kepala dapur njaluk cepet sedangkalan team pengolahan urung mateng sak anane, kan anehh ”

Dari hasil wawancara pra-penelitian dengan 2 karyawan gen z maka dapat disimpulkan bahwa banyaknya problem atau aspek-aspek yang tidak terpenuhi maka akan menjadikan karyawan tersebut merasa tidak puas.

Menurut Spector 1997 mengungkapkan yang dikutip dari Safitri, (2020:77) bahwa kepuasan kerja adalah segala hal yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda dari pekerjaan mereka. Hal ini merupakan perkembangan pada hal yang orang sukai (kepuasan) dan yang tidak disukai (ketidakpuasan) tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan menyeluruh tentang pekerjaan atau yang berhubungan dengan tingkah laku mengenai aspek berbeda atau dari segi pekerjaan.

Menurut Spector, (1997) kepuasan kerja merupakan konsep yang bersifat multidimensional, yang terdiri atas sembilan dimensi, yaitu pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating conditions, coworkers, nature of work, dan communication. Namun, berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian di SPPG Kecamatan Merakurak, terdapat beberapa dimensi yang tampak lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja pegawai Generasi Z. Permasalahan yang paling banyak muncul berkaitan dengan supervision, yang ditunjukkan oleh ketidakjelasan pembagian tugas, arahan kerja, dan koordinasi dari atasan. Selain itu, dimensi communication juga terlihat dari sering terjadinya miskomunikasi antar divisi yang berdampak pada keterlambatan proses kerja. Dimensi coworker tampak melalui adanya ketidakpuasan terhadap sikap dan kedisiplinan rekan kerja yang memengaruhi efektivitas kerja tim. Selanjutnya, dimensi nature of work terlihat dari tingginya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang dimulai sejak dini hari, serta tekanan untuk memenuhi target pelayanan setiap hari. Di samping itu, dimensi pay juga menjadi salah satu aspek yang dipersepsikan memengaruhi kepuasan kerja,

mengingat Generasi Z cenderung mempertimbangkan kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang dijalankan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Generasi Z di SPPG tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek, tetapi merupakan hasil dari berbagai kondisi organisasi yang saling berkaitan.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem organisasi, maupun kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri individu. Salah satu faktor internal yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja adalah kebersyukuran (*gratitude*). Individu yang memiliki rasa syukur cenderung mampu memandang pekerjaannya secara lebih positif sehingga lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pada hasil wawancara pra-penelitian peneliti mewawancarai salah satu karyawan SPPG berinisial F pada divisi distribusi yang berusia 25

“aku sih yo bersyukur wae mas kerjo ndek kene, kapan maneh buka lowongan kerjo seng persyaratan e mok ndue SIM mobil, akeh seng iso tak syukuri tok kene mas, terutama gandenganku kerjo mas arif, dek e apikan mbek aku mas, dan aku yo bersyukur oleh penggawean iki, masio akeh problem ndek dapur”

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian, ditemukan bahwa pegawai Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti ketidakjelasan pembagian tugas, lemahnya komunikasi antarbagian, kurang optimalnya koordinasi dengan atasan, kondisi rekan kerja yang dinilai kurang mendukung, serta adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan

penghargaan yang diterima. Berbagai kondisi tersebut menunjukkan bahwa beberapa dimensi kepuasan kerja menurut Spector, khususnya *supervision*, *communication*, *coworker*, *nature of work*, dan *pay*, belum terpenuhi secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan kepuasan kerja pada pegawai Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama dengan mempertimbangkan faktor-faktor psikologis yang berpotensi memengaruhi cara individu memaknai pekerjaannya, salah satunya adalah kebersyukuran (*gratitude*).

Penelitian ini difokuskan pada dua SPPG di Kecamatan Merakurak karena kedua unit tersebut menunjukkan fenomena kepuasan kerja yang beragam pada pegawai Generasi Z. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra-penelitian, ditemukan adanya keluhan mengenai ketidakjelasan pembagian tugas, miskomunikasi antarbagian, koordinasi kerja yang kurang efektif, beban kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Namun demikian, di tengah berbagai kondisi tersebut masih terdapat pegawai yang tetap merasa puas dan mampu memandang pekerjaannya secara positif. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi, tetapi juga kemungkinan dipengaruhi oleh faktor psikologis dalam diri individu. Fenomena ini menjadi dasar penting untuk mengkaji pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada pegawai Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak.

Menurut McCullough et al., (2002:45) Kebersyukuran di definisikan sebagai orientasi hidup untuk memperhatikan dan menghargai hal hal positif dalam kehidupan. Konsep ini lebih luas dari sekedar perasaan berterima kasih kepada orang lain, kebersyukuran juga mencakup kebiasaan untuk fokus pada aspek-aspek positif dari kehidupan sehari-hari, termasuk pengalaman pribadi dan keadaan yang baik. Selain itu juga rasa syukur merupakan sifat kepribadian (trait) yang mencerminkan cara pandang positif terhadap kehidupan dan kesediaan untuk mengenali kebaikan yang ada di sekitar, kebersyukuran (*gratitude*) merupakan kecenderungan seseorang untuk mengenali dan merespons dengan perasaan terima kasih terhadap peran orang lain dalam pengalaman positif yang dialaminya McCullough (et al., 2002:23) Individu yang memiliki rasa syukur tinggi cenderung menilai kehidupannya secara positif, memiliki emosi yang stabil, serta menunjukkan perilaku prososial dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Kebersyukuran juga berperan dalam membentuk cara pandang yang positif terhadap lingkungan kerja, karena individu yang bersyukur lebih mudah menghargai setiap aspek pekerjaannya dan tidak berfokus pada kekurangan yang ada. Dalam konteks pekerjaan, kebersyukuran dapat membantu karyawan mengembangkan ketahanan emosional, optimisme, dan kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai.

penelitian ini menggunakan indikator kebersyukuran yang dikemukakan oleh McCullough et al., (2002:49) , yaitu intensity (intensitas rasa syukur), frequency (frekuensi merasakan syukur), span (luasnya sumber rasa syukur), dan density (banyaknya pihak yang menjadi sumber rasa syukur). Keempat

indikator tersebut dinilai mampu menggambarkan kecenderungan individu dalam merasakan dan mengekspresikan kebersyukuran, sehingga relevan untuk mengukur tingkat kebersyukuran pada pegawai Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak.

Penelitian dari Laksono (et al., 2023:25) yang berjudul Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Syukur Terhadap Kepuasan Kerja, yang dimana hasil dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan rasa syukur (*gratitude*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Qomariyah,(2024:56) yang berjudul *A Grateful Heart Breeds Job Satisfaction: The Effect of Gratitude on Job Satisfaction among Honorary Teachers*, yang dimana hasil dari analisis regresi dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rasa syukur terhadap kepuasan kerja, dengan nilai $F = 50,908$ ($p < 0,01$) dan $R^2 = 0,158$. Hal ini berarti bahwa rasa syukur memberikan kontribusi sebesar 15,8% dalam membentuk kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan landasan teori emosi positif (*Positive Emotion Theory*) dari Fredrickson, yang menekankan bahwa emosi positif seperti rasa syukur dapat memperluas cara berpikir individu dan membangun sumber daya psikologis yang mendukung kesejahteraan, termasuk kepuasan kerja.

Penelitian diatas tersebut memebrikan bukti empiris bahwa rasa syukur memiliki peranan penting terhadap kepuasan kerja, keduanya belum menyoroti konteks perbedaan generasi dan dinamika pekerjaan modern, khususnya

Instansi pemerintah seperti SPPG dan khususnya pada Generasi Z yang memiliki karakteristik unik dalam nilai-nilai kerja, ekspektasi serta cara mereka memaknai kepuasan kerja. Selain itu, kedua penelitian terdahulu masih berfokus pada bidang pekerjaan tradisional seperti guru honorer dan karyawan UMKM, yang membuat konteks organisasi yang lebih dinamis atau terikat, digital, dan kompetitif belum banyak di kaji. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat rasa syukur tinggi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih besar.

Peneliti membahas konsep kepuasan kerja sebagai subjek kajian dan meninjau rasa syukur sebagai variabel yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Secara teori, individu yang memiliki kebersyukuran menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kebersyukuran sebagai faktor psikologis meningkatkan kecenderungan individu untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Namun demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebersyukuran, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai dimensi lain dalam teori Paul E. Spector yang dikutip dari sumber yang relevan. (Gowrishanker et al., 2025:02)

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (Kian Tan, 2014:23), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor intrinsik (motivator) seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan yang menimbulkan rasa puas, serta faktor ekstrinsik (hygiene) seperti gaji, kondisi

kerja, dan hubungan antar rekan yang berfungsi mencegah ketidakpuasan. Faktor-faktor intrinsik lebih erat kaitannya dengan motivasi internal dan makna kerja yang dirasakan oleh individu. Dengan demikian, ketika seseorang memiliki rasa syukur yang tinggi, ia cenderung mampu menghargai faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaannya, seperti makna dan pencapaian diri, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerjanya.

Penelitian dari (Cortini et al., 2019:98) yang berjudul *Gratitude at work works! A mix-method study on different dimensions of gratitude, job satisfaction, and job performance*, menjelaskan bahwa tiga dimensi rasa syukur (*dispositional, collective, dan relational gratitude*) semuanya berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hasil analisis menunjukkan bahwa Semakin tinggi tingkat rasa syukur seseorang di tempat kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Rasa syukur membantu individu menilai pekerjaan dengan lebih positif, merasa dihargai, dan lebih terhubung dengan rekan kerja maupun organisasi. Peneliti juga menemukan bahwa kepuasan kerja menjadi jalur utama (*mediator*) yang menghubungkan rasa syukur dengan kinerja kerja (*job performance*) artinya rasa syukur meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian dari Waters, (2012:01) yang berjudul *Predicting Job Satisfaction Contributions of Individual Gratitude and Institutionalized Gratitude*, ditemukan bahwa terdapat dua bentuk rasa syukur yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu *state gratitude* dan *institutionalized gratitude*. *State gratitude* atau rasa syukur situasional menggambarkan perasaan

syukur yang muncul dalam konteks kerja tertentu, seperti saat karyawan merasa dihargai, diakui, atau puas dengan pengalaman kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat state gratitude yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami.

Penelitian yang dari Anggono (et al., 2023:32) yang berjudul *The Meaning of Gratitude in Civil Servants* menjelaskan bahwa dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa syukur memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki rasa syukur tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, lebih disiplin, serta mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan sikap positif. Rasa syukur yang dimiliki para PNS dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dukungan keluarga, kesehatan, penghasilan, keyakinan spiritual, serta pandangan positif terhadap lingkungan kerja. Selain itu, rasa syukur tidak hanya dipahami sebagai perasaan emosional, tetapi juga sebagai sikap, sifat moral, kebiasaan, dan bagian dari kepribadian yang membentuk cara seseorang menanggapi situasi di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan pada PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sanggau dengan menggunakan metode penelitian kualitatif fenomenologis, yaitu pendekatan yang berfokus pada pengalaman dan persepsi individu terhadap fenomena yang diteliti Nasir (et al., 2023:44). Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi lapangan, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

ketiga penelitian tersebut memiliki karakteristik responden yang relatif sama, yaitu berasal dari kelompok usia dewasa atau pegawai yang sudah mapan dalam karier, serta bekerja dalam lingkungan organisasi yang cenderung konvensional.

Penelitian saat ini masih belum optimal secara spesifik meneliti hubungan antara rasa syukur dan kepuasan kerja pada generasi Z, yaitu generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan kini mulai mendominasi angkatan kerja. Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, keseimbangan hidup, makna kerja yang personal, serta kecenderungan mengekspresikan rasa syukur melalui media digital dan sosial. Perbedaan ini berpotensi memengaruhi bagaimana rasa syukur terbentuk, diekspresikan, dan berdampak terhadap kepuasan kerja di tempat kerja modern.

Kesenjangan penelitian (research gap) dalam konteks generasi Z, khususnya di lingkungan kerja SPPG Kecamatan Merakurak, yang memiliki dinamika organisasi lebih cepat, tekanan internal dan eksternal, beban kerja tinggi, dan berorientasi pada pelayanan, tanggung jawab dan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur tersebut dengan meneliti pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak, sehingga dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian psikologi positif dan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik

generasi muda. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengisi celah tersebut dengan menginvestigasi Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Z Di SPPG Kecamatan Merakurak, guna memperluas pemahaman mengenai bagaimana peran kebersyukuran dapat berpengaruh pada kepuasan kerja di era moderen pada konteks Generasi Z yang penuh tantangan dan perubahan nilai kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada generasi Z, masih ditemukan rendahnya kepuasan kerja meskipun sebagian individu telah memperoleh kompensasi yang memadai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor materi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dalam diri individu, salah satunya adalah kebersyukuran. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z, khususnya di lingkungan kerja SPPG, masih terbatas sehingga membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian tentang pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z menjadi penting dan relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya dapat memperkuat kajian teoritis mengenai hubungan kebersyukuran dan kepuasan kerja, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih apresiatif, humanis, dan sesuai dengan karakteristik generasi Z.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang sudah di paparkam di atas, peneliti merumuskan masalah menjadi;

1. Bagaimana tingkat kebersyukur pada karyawan generasi z?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada karyawan generasi z?
3. Apakah ada pengaruh Kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi z?

C. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas yang sudah di paparkan, peneliti menjawab rumusan masalah menjadi tujuan penelitian;

1. Untuk mengetahui tingjat kebersyukuran pada karyawan generasi z.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan generasi z.
3. Untuk membuktikan pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi z.

D. Manfaat penelitian

Harapa riset ini mampu membawa:

1. Manfaat Umum

- a. Manfaat Bagi Universtas.

Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Penelitian ini diinginkan bisa memberi kontribusi guna menambah ilmu pengetahuan, khususnya pada teori rasa syukur dankepuasan kerja. Dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bahan referensi dan

sumber kajian bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lanjutan pada masa yang akan datang khususnya di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

b. Manfaat Bagi Mahasiswa.

Riset diinginkan mampu memberi sumber informasi maupun masukan kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terkait Kebersyukuran dan kepuasan kerja di perusahaan atau instansi pemerintah dan diharapkan mampu memberikan pengetahuan mahasiswa mengenai faktor pendorong adanya perilaku kepuasan kerja pada generasi z.

3. Manfaat bagi SPPG

Riset Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak SPPG dalam memahami tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai peran kebersyukuran dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi kepuasan kerja

Hackman & Oldham, (1980) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil utama dari pekerjaan yang memiliki karakteristik instrinsik yang memperkaya (seperti variasi tugas, otonomi, umpan balik, identitas tugas, dan signifikansi tugas). Dengan kata lain, kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang timbul dari persepsi individu terhadap karakteristik intrinsik pekerjaan dan evaluasi diri positif Judge et al.,(2000:24).

Menurut Carson (et al., 1991:27) kepuasan kerja adalah penilaian keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya. Apakah ia menganggapnya menyenangkan (favorable) atau tidak menyenangkan (unfavorable). Kepuasan kerja mencerminkan sikap terhadap pekerjaan yang mencakup aspek afektif (perasaan, kognitif (pikiran), dan kecenderungan perilaku (behavioral tendencies). Artinya kerja bukan soal perasaan senang terhadap pekerjaan, tapi juga mencakup cara berfikir dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, misalnya komitmen, kinerja, niat bertahan, atau keinginan pindah kerja.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian atau evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalamannya (Saari & Judge, 2004:31). Dalam

definisi ini terkandung dua komponen utama yang saling berkaitan yaitu, aspek afektif yang meliputi perasaan atau emosi positif maupun negatif yang muncul dari pengalaman kerja, seperti perasaan senang, bahagia, puas atau sebaliknya kecewa dan frustrasi, adapun aspek kognitif yang melibatkan proses berfikir atau penilaian terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai pribadi seseorang. Saari dan Judge (2004:31) menekankan bahwa kedua aspek tersebut tidak dapat dipisahkan dalam memahami kepuasan kerja, karena ketika seseorang berfikir tentang pekerjaannya, maka secara otomatis juga muncul perasaan tertentu tentang pekerjaannya, begitu pula sebaliknya, ketika seseorang merasakan emosi tertentu di tempat kerja, hal itu akan memengaruhi cara individu menilai atau menafsirkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yaitu sikap kompleks yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, berupa keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi atau membantu tercapainya nilai-nilai pekerjaan seseorang (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017).

2. Indikasi kepuasan kerja

Menurut Paul E Spector kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan atau sikap positif maupun negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan, serta terhadap berbagai aspek spesifik di dalamnya.

a. Indikasi kepuasan kerja menurut Spector

Dikutip dari (Saari & Judge, 2004:49) kepuasan kerja di pandang sebagai keadaan afektif atau emosional yang menyenangkan yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya Locke (1976). Dalam praktik penelitian, kepuasan kerja diukur sebagai konstruk global (kepuasan keseluruhan) dan/atau konstruk faceted (kepuasan terhadap aspek-aspek tertentu seperti gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri, promosi dan sebagainya. Ada beberapa indikasi utama kepuasan kerja.

1) Afektif: perasaan dan emosi terhadap pekerjaan

Reaksi emosional positif atau negatif yang di rasakan pekerja terhadap pekerjaannya

2) Kognitif: penilaian terhadap aspek pekerjaan

Penilaian rasional atau subjektif terhadap aspek konkret pekerjaan. Umumnya di bagi menjadi 5.

- a) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri). Seperti variasi tugas, tantangan, makna pekerjaan
- b) *Pay* (gaji). Kecukupan atau keadilan kompensasi yang di berikan
- c) *Promotion* (peluang promosi/pengembangan karir). Prospek kenaikan jabatan
- d) *Supervisi* (atasan), kualitas dukungan dan pengawasan dari atasan langsung
- e) Rekan kerja, hubungan sosial di tempat kerja antara individu satu dengan idividu lain

b. Indikasi kepuasan kerja menurut teori dua faktor Herzberg

Adapun indikasi kepuasan kerja dari teori dua faktor Herzberg yang di kutip dari Kian Tan, (2014:17) indikasi kepuasan kerja dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu instrinsik (motivasi) dan ekstrinsik (hygiene). Instrinsik berkaitan dengan isi pekerjaan yang dapat memberikan rasa puas secara langsung kepada karyawan. Ketika faktor ini terpenuhi, maka karyawan akan merasakan kebahagiaan, semangat kerja, dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, indikator instrinsik ini menjadi 5 bagian.

1) Prestasi (*achievement*)

Karyawan merasa berhasil menyelesaikan pekerjaan atau mencapai target yang ditetapkan. Keberhasilan ini menumbuhkan rasa bangga dan kepuasan pribadi.

2) Pengakuan (*recognition*)

Kepuasan muncul ketika karyawan mendapatkan penghargaan, pujian. Atau pengakuan atas hasil kerja mereka.

3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pekerjaan yang menarik, menantang, dan bermakna akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan karena mereka dapat menyalurkan kemampuan kreatifnya,

4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Rasa puas meningkat ketika karyawan di berikan kepercayaan dan otonomi untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka.

5) Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pekerjaan yang memberikan peluang untuk belajar, berkembang dan meningkatkan kompetensi akan menimbulkan kepuasan kerja jangka panjang.

3. Aspek kepuasan kerja

Dimensi atau aspek yang membentuk kepuasan kerja, menurut Herzberg dalam teorinya yang di kenal sebagai teori dua faktor (*Two -Factor Theory*), menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidak puasan kerja berasal dari dua faktor kelompok yang berbeda. Kedua faktor ini Kedua faktor ini bukan merupakan dua kutub dari satu kontinum yang sama, melainkan dua dimensi terpisah yang memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Herzberg dalam jurnal Teori dua faktor Herzberg tentang motivasi kerja (Kian Tan, 2014:57) kepuasan di pengaruhi oleh dua aspek utama, yaitu instrinsik dan ekstrinsik. Intrinsik (Motivation Factor) faktor instrinsik merupakan aspek yang berasal dari dalam diri pekerjaan itu sendiri dan berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*). Faktor ini cenderung menimbulkan kepuasan kerja apabila terpenuhi, karena berkaitan dengan kebutuhan psikologis karyawan untuk berkembang dan berprestasi. Menurut Herzberg ada beberapa aspek kepuasan kerja yang termasuk dalam faktor instrinsik yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pertumbuhan pribadi, aspek tersebut menimbulkan rasa puas dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

karena merasa dihargai serta memperoleh makna dalam pekerjaan yang dilakukan.

Faktor ekstrinsik (*Hygiene factor*), berbeda dengan faktor intrinsik aktor ekstrinsik merupakan aspek-aspek yang berasal dari luar pekerjaan itu sendiri (*job context*) dan berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Faktor ini tidak secara langsung menciptakan kepuasan, tetapi ketiadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja. Menurut Herzberg ada beberapa aspek dalam faktor ekstrinsik ini yaitu, kebijakan dan administrasi, hubungan antara rekan kerja, kondisi kerja, gaji, keamanan kerja, Menurut Herzberg, pemenuhan faktor-faktor ekstrinsik tersebut tidak selalu membuat seseorang merasa puas, tetapi ketidaktersediaannya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Herzberg yang di kutip dari (Atmaja, 2022:87) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Lingkungan kerja
- c. Karakteristik pekerjaan
- d. Promosi jabatan

Herzberg mendefinisikan bahwa kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. disisi lain lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. hal ini ditunjukkan dengan perasaan cocok dan sesuai yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya Dengan meningkatkan kepuasan karyawan maka perusahaan akan mendapatkan kepercayaan dari karyawan sehingga karyawan akan terdorong untuk mencapai kinerja yang maksimal

5. Dimensi kepuasan kerja

Spector mengatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari sembilan dimensi, diantaranya yaitu:

a. Pay

Kepuasan imbalan jasa berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya.

b. Promotion

Kepuasan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan dan jabatan.

c. Supervision

Kepuasan atasan langsung karyawan. Termasuk didalamnya adalah pengarahan, masukan, dan pengawasan dari atasan

d. *Fringe benefit*

Kepuasan jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

e. *Contingen reward*

Kepuasan dan penghargaan karena pencapaiannya yang baik.

f. *Operation conditioning*

Kepuasan peraturan dan prosedur yang ada diperusahaan.

g. *Cowoker*

Kepuasan teman kerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja

h. *Nature of work*

Kepuasan jenis pekerjaan yang dilakukan, yaitu karakteristik dari pekerjaan itu sendiri yang dilaksanakan oleh seorang karyawan sesuai dan menyenangkan.

i. *Communication*

Kepuasan komunikasi didalam sebuah perusahaan.

B. Kebersyukuran

1. Definisi kebersyukuran

Menurut McCullough (et al., 2002:29) rasa syukur atau disposisi syukur (*grateful disposition*) didefinisikan sebagai kecenderungan umum individu untuk mengenali dan merespons dengan perasaan syukur terhadap kebaikan orang lain yang berperan dalam pengalaman maupun hasil positif

yang diperoleh seseorang. Mereka menjelaskan bahwa rasa syukur merupakan salah satu sifat afektif (*affective trait*) yang relatif stabil dan menggambarkan sejauh mana seseorang mudah mengalami dan mengekspresikan rasa terima kasih. Individu dengan disposisi rasa syukur yang tinggi cenderung memiliki ambang batas yang rendah untuk merasakan emosi syukur, sehingga mereka lebih sering, lebih intens, dan dalam berbagai situasi mampu merasakan syukur atas hal-hal positif yang mereka alami. Selain itu, rasa syukur tidak hanya dianggap sebagai emosi sesaat, tetapi juga melibatkan proses atribusi, di mana individu menyadari bahwa hasil positif yang diperoleh bukan semata-mata karena usaha pribadi, melainkan juga karena peran dan kebaikan pihak lain. Oleh sebab itu, rasa syukur dianggap memiliki nilai moral dan sosial, karena mendorong individu untuk menghargai kontribusi orang lain, membangun hubungan sosial yang positif, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis seperti kebahagiaan dan kepuasan hidup.

Menurut Lechner & Jacobs, (2018:38) mendefinisikan Rasa syukur sebagai suatu sifat (disposisi syukur) diartikan sebagai orientasi hidup yang luas, yang didasarkan pada perasaan cukup (merasa berkelimpahan), penghargaan terhadap hal-hal kecil dalam hidup, serta penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan orang lain untuk kita. Peneliti menambahkan bahwa disposisi rasa syukur merupakan sumber kekuatan manusia (*human strength*) yang berperan penting dalam mencapai dan mempertahankan kesehatan mental yang baik. Rasa syukur dikaitkan

dengan kemampuan seseorang untuk menghargai hal-hal positif dalam hidup dan mengenali kontribusi orang lain terhadap kesejahteraannya.

2. Indikasi kebersyukuran

Indikasi rasa syukur yang mencerminkan seseorang memiliki rasa syukur menurut Anas et al., (2016:30).

- a. *Desirable Aspect of Life* (Aspek Kehidupan yang Diinginkan).
Menunjukkan bahwa seseorang mampu merasakan rasa syukur terhadap orang-orang atau situasi yang memberikan hasil positif dalam hidupnya.
- b. *Reciprocal Nature of Gratitude* (Sifat Timbal Balik dari Syukur).
Menggambarkan pertukaran emosi positif antara individu dan orang lain. Ketika seseorang menerima kebaikan, ia terdorong untuk membalas dengan kebaikan pula.
- c. *Gratitude Toward Others* (Rasa Syukur terhadap Orang Lain).
Menunjukkan ekspresi syukur dalam tindakan sosial, misalnya membantu orang lain, bersikap ramah, dan menunjukkan rasa terima kasih.
- d. *Experience Gratitude* (Mengalami Rasa Syukur). Menunjukkan pengalaman emosional langsung dari rasa syukur, baik kepada Tuhan, orang lain, atau kehidupan itu sendiri, setelah memperoleh hasil positif.
- e. *Gratitude-Related Activities* (Kegiatan yang Berkaitan dengan Syukur). Menunjukkan keterlibatan dalam aktivitas yang

menumbuhkan rasa syukur, seperti ibadah, doa, refleksi diri, atau kegiatan spiritual dan sosial.

3. Aspek kebersyukuran

Menurut Suminta & Saleh, (2021:47) mendefinisikan rasa syukur sebagai rasa terimakasih pada tuhan yang maha esa, memperlihatkan pengaruh nikmat ilahi pada diri seorang hamba pada kalbunya dengan beriman, pujian dan sanjungan yang terlontar dari lisannya serta amal ibadah yang dikerjakannya dan ketaatan yang ditunjukkannya dengan anggota tubuhnya. Suminta & Saleh juga mengatakan ada tiga aspek rasa syukur yaitu;

- a. Mengenal nikmat Aspek ini menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyadari dan mengetahui nikmat yang telah diterimanya, baik besar maupun kecil. Orang yang mengenal nikmat akan memahami bahwa semua yang dimilikinya berasal dari Tuhan yang maha Esa dan bukan semata hasil usahanya sendiri.
- b. Menerima nikmat Menunjukkan sikap penerimaan dengan kerendahan hati terhadap karunia Tuhan, disertai kesadaran bahwa segala sesuatu yang diterima bukan karena keberhakan diri, tetapi murni karena kemurahan dan rahmat Tuhan. Sikap ini menumbuhkan rasa puas dan menghindarkan iri hati.
- c. Memuji tuhan atas nikmat

Aspek ini berkaitan dengan ungkapan rasa syukur dalam bentuk pujian dan ibadah kepada Tuhan, baik secara lisan maupun melalui

perbuatan seperti sedekah, sedekah, dan ketaatan. Memuji nikmat menunjukkan ekspresi aktif dari rasa syukur seseorang.

4. Faktor yang mempengaruhi kebersyukuran

Menurut (Youssef-Morgan et al., 2022:20) menjelaskan bahwa rasa syukur bukan hanya sifat bawaan (trait), tetapi bisa dipengaruhi dan dikembangkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungannya.

a. Faktor kognitif.

Berhubungan dengan cara individu menilai dan menafsirkan situasi kerja secara positif. Seseorang akan merasa bersyukur jika ia menyadari nilai dan manfaat dari sesuatu yang diterima, serta menilai niat baik dari pemberi manfaat tersebut.

b. Faktor afektif.

Berkaitan dengan perasaan positif seperti bahagia, tenang, atau puas yang muncul saat seseorang mengalami atau menyadari hal-hal baik dalam pekerjaannya. Gratitude dapat berupa keadaan emosional yang cepat dan dinamis bisa naik atau turun tergantung situasi harian.

c. Faktor sosial.

Gratitude muncul karena interaksi dan dukungan sosial dari orang lain. Mencakup rasa terima kasih kepada rekan kerja, pimpinan, atau bawahan yang membantu. Termasuk tindakan *“pay it forward”* atau perilaku prososial keinginan membalas kebaikan kepada orang lain.

d. Faktor konatif.

Gratitude dapat tumbuh dari niat dan kesadaran diri untuk bersyukur secara sengaja. Individu bisa memilih untuk “melatih” rasa syukur, misalnya dengan mencatat hal-hal yang disyukuri (*gratitude journaling*).

- e. Faktor situasional dan konteks kerja.

Lingkungan kerja sangat memengaruhi munculnya rasa syukur. Termasuk: Dukungan dari organisasi dan rekan kerja, Iklim kerja positif, Gaya kepemimpinan yang menghargai, Keadilan dan kesempatan berkembang di tempat kerja.

5. Dimensi kebersyukuran

Dimensi kebersyukuran menurut McCullough yang dikutip dari (Grimaldy & Haryanto, 2020:18) ada empat hal yaitu;

- a. *Intenity*

Seseorang bersyukur ketika mendapati pengalaman yang positif dan diharapkan merasa lebih bersyukur daripada orang yang tidak cenderung berterimakasih. Bisa juga di katakan sebagai kekuatan emosi bersyukur yang di rasakan individu.

- b. *Frequency*

Seseorang yang lebih sering bersyukur dalam sehari-hari, dan dapat muncul walau hanya dari kebaikan kecil saja. Hal ini juga dapat timbul secara sering atau berturut-turut.

c. *Span*

Seseorang merasa bersyukur pada rentang waktu tertentu. Seseorang yang bersyukur secara rentang mungkin diharapkan untuk merasa bersyukur atas keluarga mereka, pekerjaan mereka, kesehatan mereka, dan kehidupan itu sendiri, bersama dengan berbagai manfaat lainnya.

d. *Density*

Seseorang yang bersyukur mengacu pada jumlah orang yang disyukuri atas satu manfaat positif yang ia hadapkan. Ketikaditanya kepada siapa orang merasa bersyukur atau hasil tertentu (katakanlah, mendapatkan pekerjaan yang baik), orang yang bersyukur secara disposisi mungkin menyebabkan banyak orang lain, termasuk orang tua, teman, keluarga, dan mentor.

C. Prespektif Islam kebersyukuran dan kepuasan kerja

1. Telaah teks psikologi

a. Sampel teks Kebersyukuran

- 1) Syukur sebagai suatu keadaan dimaknai sebagai perasaan subjektif yang berkaitan dengan rasa kagum, rasa terima kasih dan penghargaan terhadap sesuatu yang di terima individu (Rachmadi, 2019:120).
- 2) Rasa syukur dapat didefinisikan secara luas sebagai apresiasi atas apa yang berharga dan bermakna bagi diri sendiri. Rasa syukur merepresentasikan rasa syukur dan/atau apresiasi secara umum(Sansone & Sansone, 2010:59).

- 3) Gratitude digambarkan dengan kondisi individu yang sadar dan berterimakasih atas segala hal baik yang terjadi. Individu dalam hal ini dituntut juga untuk bisa mengekspresikan maupun mengungkapkan rasa terimakasih (Haryanto et al., 2016:110).
- 4) Menurut Fitzegarld (1998) mengatakan bahwa bersyukur terdiri dari tiga komponen, yaitu; perasaan apresiasi yang hangat terhadap seseorang atau sesuatu, keinginan atau kehendak baik (*goodwill*) yang di tujukan kepada seseorang atau sesuatu, dan kecenderungan untuk bertindak positif berdasarkan rasa apreisasi dan kehendak baik yang di milikinya (Listiyandini, 2017:67).
- 5) Kebersyukuran yaitu suatu respon dalam penerimaan nikmat yang diwujudkan dalam bentuk rasa terima kasih dan bahagia (Rifka Nur'aini Oktaviani, n.d.2013:21).
- 6) Kebersyukuran (*gratitude*) adalah respons positif yang ditunjukkan dalam menerima sesuatu dari orang lain atau pengalaman yang terjadi (Akmal, 2018:1).
- 7) kebersyukuran adalah suatu tindakan yang mengungkapkan rasa terimakasih atas pujian dan kebaikan yang diperoleh dari orang lain maupun dari Allah dalam bentuk perkataan dan tingkah laku (Zakiyah et al., 2020:48).
- 8) Gratitude merupakan sebagai kecenderungan umum untuk mengakui dan merespon dengan perasaan terimakasih atas peran

kebaikan orang lain dalam pengalaman positif dan hasil yang diperoleh (Hartono et al., 2023:13).

- 9) Syukur juga menjadi bagian dari ajaran Islam, yang tidak asing dan bahkan sudah “dipraktekkan” dalam kehidupan sehari-hari. Pengucapan “Alhamdulillah” sebagai simbol dari rasa kebersyukuran (Shobihah, 2014:29).
- 10) Bersyukur merupakan perasaan terima kasih yang sangat mendalam atas karunia yang diterima individu yang diwujudkan dalam kalbu (hati), ucapan (lisan), dan semua anggota badan (perbuatan) (Rahmah et al., 2019).

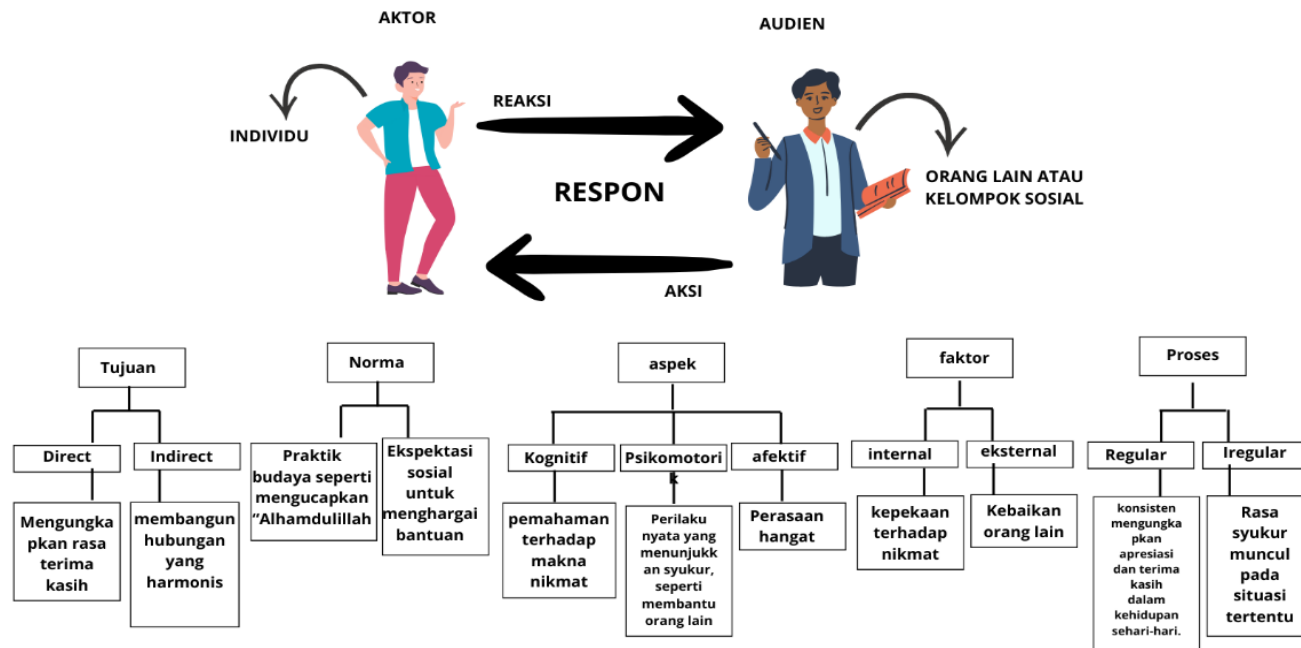
b. Sampel teks Kepuasan kerja

- 1) Ellickson dan Logsdon (2002) memberikan pengertian yang luas yaitu sebagai rasa puas yang dirasakan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suryani, 2022:55).
- 2) Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Larasati & Wolor, 2023:29).
- 3) Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan (Santoso, 2022:37).

- 4) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan dimana menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka (Alvionita, 2024:86).
- 5) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Yulianisa et al., 2023:13)
- 6) kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan (Salsabila & Suryawan, 2021:03)
- 7) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Jodie Firjatullah et al., 2023:33)
- 8) Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Suradi, 2022:31)

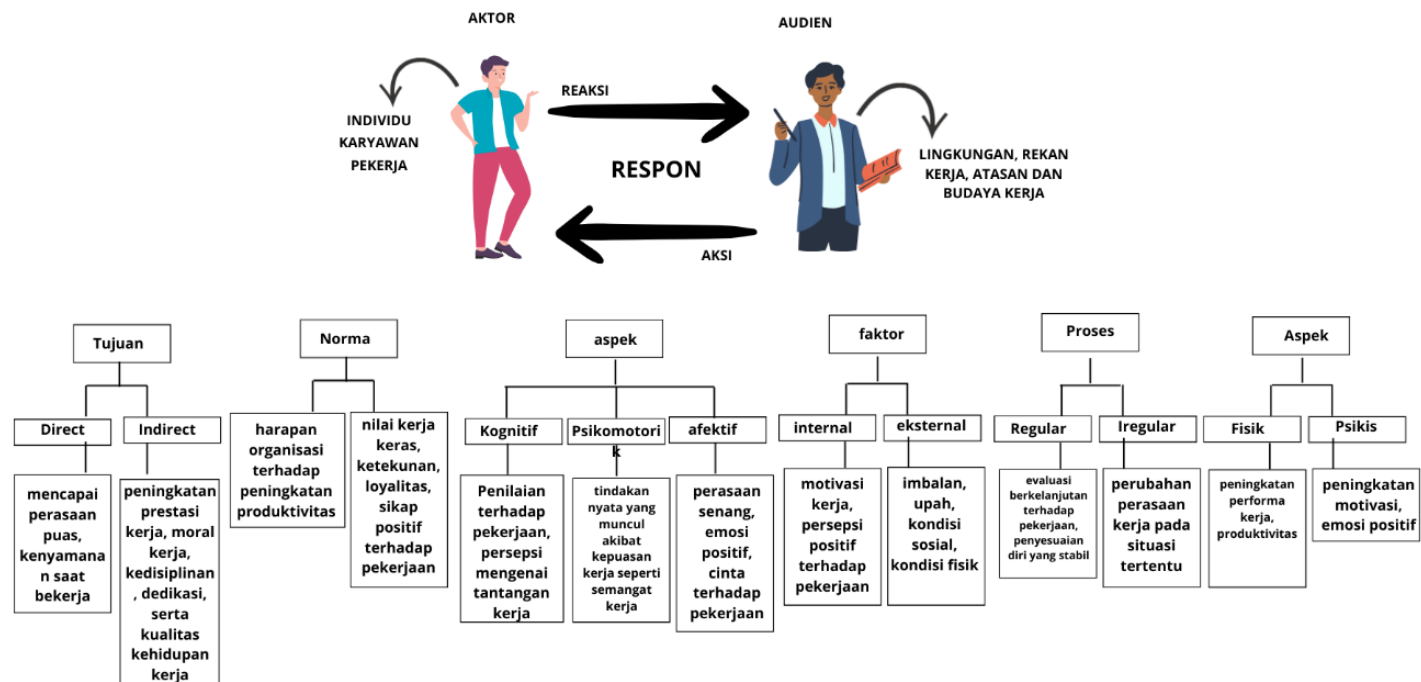
- 9) Menurut Robbins (2006) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian pekerjaan Iskandar, (2020:31)
- 10) Kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Ada tiga dimensi mendasar untuk tujuan kerja (Eka et al., 2023:65)
- 11) Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, kepuasan kerja adalah “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2008:107).
- 12) Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Suradi, 2022:31)
- 13) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan dimana menyenangkan dan mencintai pekerjaan mereka (Alvionita, 2024:86).

c. Pola teks psikologi kebersyukuran



Gambar 2. 1 Figure Human Behavior

d. pola teks psikologi kepuasan kerja



Gambar 2. 2 Figure Kepuasan Kerja

e. Analisis komponen teks

1) Kebersyukuran

Tabel 2. *1.analisis pola teks kebersyukuran*

No	Komponen	Kategori	Deskripsi teks psikologi
1	aktor	Individu Small grup Big grup	Individu Interaksi sosial. masyarakat
2	Aktivitas	Verbal Non verbal	Ucapan terimakasih Tindakan positif
3	Aspek	kognitif Afektif Psikomotorik	Kesadaran terhadap hal baik, Perasaan hangat, kagum, terima kasih, bahagia, dan kesejahteraan emosional Perilaku nyata yang menunjukkan syukur, seperti membantu orang lain, membalas kebaikan,
4	Faktor	Internal Eksternal	Kesadaran diri, kepekaan terhadap nikmat, kecenderungan pribadi untuk mengapresiasi, kemampuan mengelola emosi positif. Kebaikan orang lain, dukungan sosial, pengalaman positif, karunia atau nikmat dalam konteks agama.
5	Proses	Regular Iregular	Kebiasaan rutin mensyukuri hal-hal baik, Rasa syukur muncul pada situasi tertentu
6	Audien	Tunggal Jamak	Syukur diarahkan pada diri sendiri (Syukur ditujukan kepada orang lain, kelompok sosial, atau kepada Tuhan dalam konteks agama.
7	Efek	Fisik Psikis	Meningkatkan energi, ketenangan tubuh, perilaku positif, kesiapan melakukan tindakan baik. Peningkatan kebahagiaan, motivasi, stabilitas emosi, hubungan sosial positif, serta kesejahteraan psikologis.
8	Tujuan	Direct Indirect	Mengungkapkan rasa terima kasih, memperkuat hubungan sosial, menunjukkan apresiasi terhadap pemberian atau bantuan. Meningkatkan kesejahteraan, membangun hubungan yang harmonis, memperkuat kedekatan sosial, meningkatkan emosi positif.
9	Norma	Sosial Budaya	Ekspektasi sosial untuk menghargai bantuan, membalas kebaikan, menjaga hubungan baik dalam masyarakat. Praktik budaya seperti mengucapkan “Alhamdulillah”,

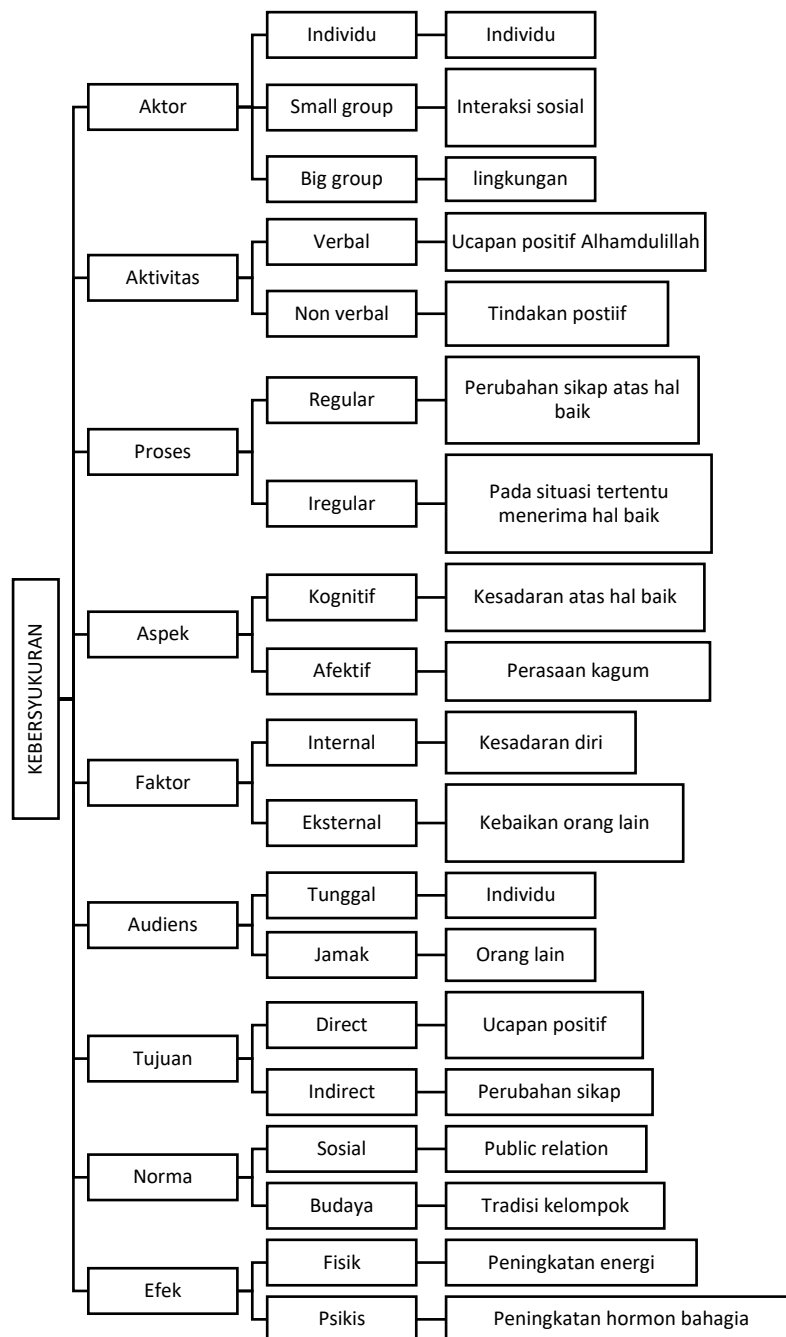
2) Kepuasan kerja

Tabel 2. 2 pola teks kepuasan kerja

No	Komponen	Kategori	Deskripsi teks psikologi
1	Aktor	Individu	karyawan, pekerja, individu
		Small group	rekan kerja, hubungan antar karyawan, interaksi sosial di lingkungan kerja, kerja sama tim.
2	Aktivitas	Big group	lingkungan kerja organisasi, kondisi fisik dan psikologis perusahaan,
		Verbal	menilai pekerjaan, mengekspresikan kepuasan atau ketidakpuasan kerja,
		Non verbal	Menunjukkan dedikasi, perilaku kerja positif, disiplin, respons emosional terhadap pekerjaan
3	Aspek	Kognitif	Penilaian terhadap pekerjaan, persepsi mengenai tantangan kerja, penilaian terhadap imbalan, kondisi sosial & fisik, serta kecocokan kepribadian-pekerjaan.
		Afektif	perasaan senang, emosi positif, cinta ,respons emosional
		Psikomotorik	semangat kerja, ketekunan menyelesaikan tugas, perilaku kerja yang produktif, inisiatif dalam bekerja,
4	Faktor	Internal	motivasi kerja, persepsi positif terhadap pekerjaan
		Eksternal	imbalan, upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dukungan rekan kerja, kondisi psikologis kerja, tantangan pekerjaan.
5	Proses	Regular	evaluasi berkelanjutan terhadap pekerjaan, penyesuaian diri yang stabil, pengalaman rutin mengenai kepuasan kerja.
		Iregular	perubahan perasaan kerja pada situasi tertentu
6	Audien	Tunggal	Lingkungan kerja
		Jamak	penilaian dipengaruhi rekan kerja, atasan, lingkungan organisasi, budaya kerja.
7	Efek	Fisik	peningkatan performa kerja, produktivitas
		Psikis	peningkatan motivasi, emosi positif, kepuasan emosional
8	Tujuan	direct	mencapai perasaan puas, kenyamanan saat bekerja, menyenangkan pekerjaan, kondisi emosional positif.
		Indirect	peningkatan prestasi kerja, moral kerja, kedisiplinan, dedikasi, serta kualitas kehidupan kerja.
9	Norma	Sosial	harapan organisasi terhadap peningkatan
		Budaya	nilai kerja keras, ketekunan, loyalitas, sikap positif terhadap pekerjaan, iklim kerja perusahaan.

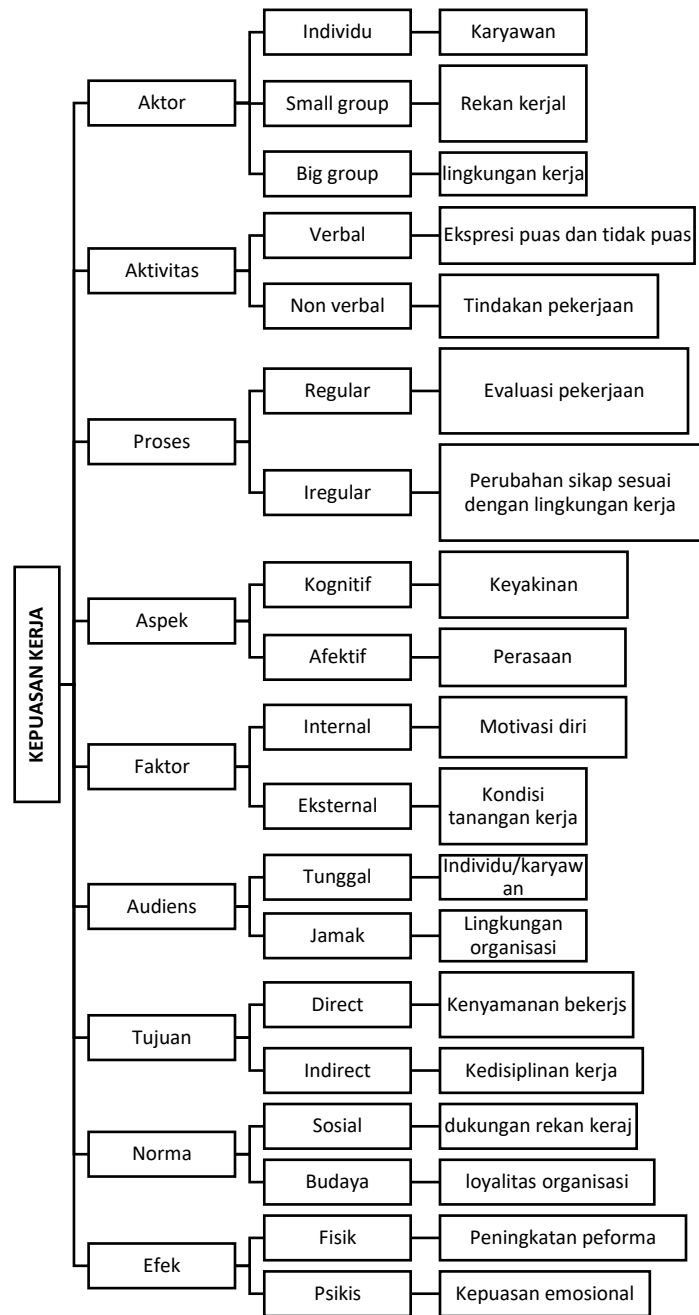
f. Peta konsep Kebersyukuran

Bagan 2. 1 peta konsep kebersyukuran



g. *Kepuasan kerja*

Bagan 2. 2peta konsep kepuasan kerja



g. Rumusan konseptual teks psikologi Kebersukuran & Kepuasan kerja

1) Simpulan bersifat global

a) Kebersyukuran

Kebersyukuran merupakan bentuk perilaku verbal maupun nonverbal yang muncul sebagai respons psikologis individu terhadap pengalaman menerima kebaikan, baik dari dirinya sendiri, orang lain, maupun lingkungannya. Perilaku ini tercermin melalui aspek kognitif berupa kesadaran dan penilaian positif atas hal baik yang diterima, afektif berupa perasaan kagum, senang, dan lega, serta psikomotorik berupa tindakan atau ekspresi positif yang menguatkan makna syukur. Kebersyukuran terbentuk melalui faktor internal, seperti kesadaran diri, serta faktor eksternal, seperti bantuan atau kebaikan orang lain. Respons ini dapat ditujukan kepada audiens tunggal (diri sendiri atau Tuhan) maupun jamak (orang lain) melalui ucapan langsung (direct) maupun perubahan sikap yang bersifat tidak langsung (indirect). Perilaku bersyukur berlangsung secara reguler, sebagai kebiasaan dalam menanggapi hal baik, maupun ireguler, ketika muncul secara spontan pada situasi tertentu. Kebersyukuran berlandaskan pada norma sosial, budaya, dan nilai-nilai yang melekat dalam kelompok sosial, sehingga ekspresinya dapat berbeda sesuai konteks sosial. Secara psikologis, kebersyukuran menghasilkan berbagai efek positif, seperti peningkatan energi fisik, munculnya

hormon kebahagiaan, serta penguatan hubungan sosial. Dengan demikian, kebersyukuran berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang memperkaya kesejahteraan psikologis individu sekaligus memperkuat keterhubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perilaku verbal maupun nonverbal yang ditunjukkan oleh individu dalam menanggapi pengalaman, tuntutan, serta kondisi pekerjaannya. Perilaku ini tercermin melalui aspek kognitif (keyakinan dan penilaian terhadap pekerjaan), **afektif** (perasaan nyaman atau tidak nyaman), dan psikomotorik (tindakan pekerjaan yang menunjukkan kepuasan maupun ketidakpuasan). Kepuasan kerja terbentuk melalui proses yang berlangsung secara reguler, seperti evaluasi berkelanjutan terhadap tugas dan lingkungan kerja, maupun ireguler, ketika perubahan sikap muncul sebagai respon terhadap situasi kerja tertentu. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat bersifat internal, seperti motivasi diri, maupun eksternal, seperti kondisi dan tantangan pekerjaan. Perilaku kepuasan kerja dapat ditujukan kepada audiens tunggal, yakni diri sendiri sebagai karyawan, maupun jamak, seperti rekan kerja atau organisasi secara keseluruhan. Tujuan perilaku ini dapat bersifat langsung (direct), misalnya terciptanya kenyamanan bekerja, maupun tidak langsung (indirect), seperti

meningkatnya kedisiplinan serta kualitas kerja. Kepuasan kerja berlandaskan pada norma sosial, seperti dukungan rekan kerja, serta budaya organisasi, seperti loyalitas terhadap perusahaan. Secara psikologis, kepuasan kerja membawa efek fisik, berupa peningkatan performa, serta efek psikis, berupa pengalaman emosional positif yang memperkuat kesejahteraan individu di lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan mekanisme internal yang berperan penting dalam membentuk perilaku adaptif dan produktif dalam konteks organisasi.

2) Simpulan bersifat partikular

a) Kebersyukuran

Kebersyukuran adalah bentuk perilaku verbal melalui ucapan positif seperti ungkapan "*Alhamdulillah*" maupun nonverbal melalui tindakan positif yang mencerminkan penerimaan atas hal baik, yang dilakukan oleh individu dalam konteks interaksi sosial maupun lingkungan yang lebih luas. Perilaku ini melibatkan aspek kognitif, berupa kesadaran dan penilaian terhadap kebaikan yang diterima; afektif, berupa perasaan kagum dan senang; serta psikomotorik, berupa tindakan yang memperlihatkan kondisi syukur tersebut. Kebersyukuran dipengaruhi oleh dorongan internal, seperti kesadaran diri, serta faktor eksternal, seperti kebaikan orang lain. Prosesnya dapat berlangsung secara reguler, sebagai perubahan sikap yang muncul setiap kali menerima hal

baik, maupun ireguler, ketika respons syukur muncul spontan pada situasi tertentu. Ekspresi kebersyukuran dapat ditujukan kepada audiens tunggal, seperti diri sendiri atau Tuhan, maupun jamak, seperti orang lain dalam lingkungan sosial. Tujuannya dapat bersifat langsung melalui ucapan positif, atau tidak langsung melalui perubahan sikap yang mencerminkan nilai syukur. Perilaku ini lahir dari norma sosial, seperti praktik saling menghargai, serta budaya, seperti tradisi kelompok dalam mengekspresikan apresiasi. Secara keseluruhan, kebersyukuran menghasilkan efek fisik, berupa peningkatan energi, dan efek psikis, berupa timbulnya hormon kebahagiaan, sehingga menjadi reaksi psikologis adaptif yang memperkuat kesejahteraan individu dalam kehidupan sehari-hari

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perilaku verbal melalui ekspresi puas maupun tidak puas, serta perilaku nonverbal melalui tindakan dalam pekerjaan, yang ditunjukkan oleh individu sebagai karyawan dalam lingkungan kerja. Perilaku ini mencakup aspek kognitif, berupa keyakinan dan penilaian terhadap pekerjaan; afektif, berupa perasaan nyaman atau tidak nyaman; dan psikomotorik, berupa tindakan kerja yang mencerminkan tingkat kepuasan tersebut. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dorongan internal, seperti motivasi diri, serta

tekanan atau kondisi eksternal, seperti tantangan dan situasi kerja yang dihadapi. Proses terbentuknya dapat berlangsung secara reguler, melalui evaluasi berkelanjutan terhadap pekerjaan, maupun ireguler, ketika perubahan sikap muncul sebagai respons terhadap kondisi lingkungan kerja tertentu. Ekspresi kepuasan kerja dapat ditujukan kepada audiens tunggal, yaitu diri sendiri sebagai karyawan, maupun jamak, seperti rekan kerja atau organisasi secara keseluruhan. Tujuannya dapat bersifat langsung, yaitu menciptakan kenyamanan dalam bekerja, maupun tidak langsung, seperti meningkatnya kedisiplinan dan kualitas kinerja. Perilaku kepuasan kerja berlandaskan pada norma sosial, seperti dukungan rekan kerja, serta budaya organisasi, seperti loyalitas terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja menghasilkan efek fisik, berupa peningkatan performa, dan efek psikis, berupa kepuasan emosional, sehingga memberikan kontribusi penting bagi kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi.

2. Telaah teks islam kebersyukuran

a. Sampel teks ayat Al quran Kebersyukuran

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ

حَمِيدٌ ﴿١﴾

Sungguh, Kami benar-benar telah memberikan hikmah kepada Luqman, yaitu, “Bersyukurlah kepada Allah! Siapa yang bersyukur,

sesungguhnya dia bersyukur untuk dirinya sendiri. Siapa yang kufur (tidak bersyukur), sesungguhnya Allah Mahakaya lagi Maha Terpuji.” (QS. Luqman:12).

Ayat ini menampilkan konsep kebersyukuran sebagai inti dari kebijaksanaan hidup dan kematangan psikologis. Pernyataan “وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ” (Sungguh Kami telah memberikan hikmah kepada Luqman) menunjukkan bahwa syukur bukan sekadar sikap emosional, melainkan buah dari kebijaksanaan dan kedewasaan berpikir. Dalam perspektif psikologi, hikmah mencerminkan kemampuan kognitif untuk menilai pengalaman hidup secara bermakna dan proporsional, yaitu memahami bahwa setiap peristiwa baik menyenangkan maupun sulit mengandung nilai pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa syukur lahir dari proses berpikir reflektif, bukan sekadar respons spontan.

Perintah “أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ” (bersyukurlah kepada Allah) menegaskan bahwa kebersyukuran dalam Islam adalah aktivitas psikologis yang aktif dan sadar, bukan hanya ucapan emosional. Syukur berfungsi sebagai mekanisme regulasi emosi positif, di mana individu mengalihkan fokus dari kekurangan menuju pemaknaan nikmat. Dalam psikologi modern, sikap ini berkaitan erat dengan *positive reappraisal*, yaitu kemampuan menafsirkan pengalaman secara konstruktif sehingga memperkuat kesejahteraan mental.

Pernyataan “وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ” (Barang siapa bersyukur, maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri) mengandung pesan psikologis bahwa syukur memberikan manfaat langsung bagi pelakunya. Ayat ini menegaskan bahwa kebersyukuran berdampak terhadap peningkatan kepuasan hidup, kesehatan mental, dan stabilitas emosi. Secara psikologis, syukur menciptakan *internal locus of well-being*, yaitu kebahagiaan yang bersumber dari sikap batin, bukan semata keadaan eksternal.

Sebaliknya, frasa “وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ” (Barang siapa ingkar, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji) memperlihatkan bahwa ketidak bersyukur tidak mengurangi kemuliaan Tuhan, tetapi justru merugikan manusia itu sendiri. Sikap kufur nikmat secara psikologis berkorelasi dengan ketidakpuasan kronis, kecenderungan membandingkan diri secara negatif, dan kehampaan emosional. Ayat ini mengingatkan bahwa ketidaksyukuran bukan masalah spiritual semata, melainkan juga kecenderungan psikologis yang merusak kesejahteraan diri.

Secara keseluruhan, ayat ini menegaskan bahwa kebersyukuran dalam Islam merupakan fondasi kebijaksanaan hidup dan kesehatan mental. Syukur tidak hanya memperkuat hubungan spiritual dengan Tuhan, tetapi juga membentuk kepribadian yang stabil, optimistis, dan seimbang secara emosi. Dengan demikian, kebersyukuran dalam perspektif Islam adalah strategi psikologis yang bersifat transendental,

yang menumbuhkan kebahagiaan sejati dan ketahanan mental dalam menjalani kehidupan.

b. Analisis ma'nil mufrodat

Tabel 2. 3 analisis ma'anil mufrodat

No	Teks	Terjemah	Sinonim	Antonim	Kategori	Perspektif Psikologi
1	وَلَقَدْ آتَيْنَا	Dan sungguh Kami telah memberi	(memberi), menganugerahi)	(menahan)	Pemberian ilahi	kenikmatan
2	لُقْمَانَ	Luqman	(hamba saleh)	-	Tokoh	Model keteladanan
3	الْحِكْمَةَ	Hikmah / kebijaksanaan	(pemahaman), (ilmu)	(kebodohan)	Karunia	Kematangan kognitif
4	أَنْ تَشْكُرَ	Agar bersyukur	(memuji)	(ingkar nikmat)	Perintah	Emosi positif
5	لِلَّهِ	Kepada Allah	لِلرَّبِّ	لِغَيْرِ اللَّهِ	Orientasi ibadah	Spiritualitas
6	وَمَنْ يَشْكُرْ	Siapa yang bersyukur	يَحْمَدُ	يَكْفُرُ	Sikap	Kesadaran diri
7	فَأَنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ	Maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri	(manfaat)	ضَرَرٌ (kerugian)	Dampak pribadi	Tanggung jawab personal
8	وَمَنْ كَفَرَ	Dan siapa yang ingkar	جَحَدَ	شَكَرَ	Perilaku negatif	Penolakan diri
9	فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ	Maka Allah Maha Kaya	مُسْتَعْنٍ	مُحْتَاجٌ	Sifat Allah	Rasa ketergantungan pada Tuhan
10	حَمِيدٌ	Maha Terpuji	مَحْمُودٌ	مَذْمُومٌ	Sifat Allah	Keteladanan nilai

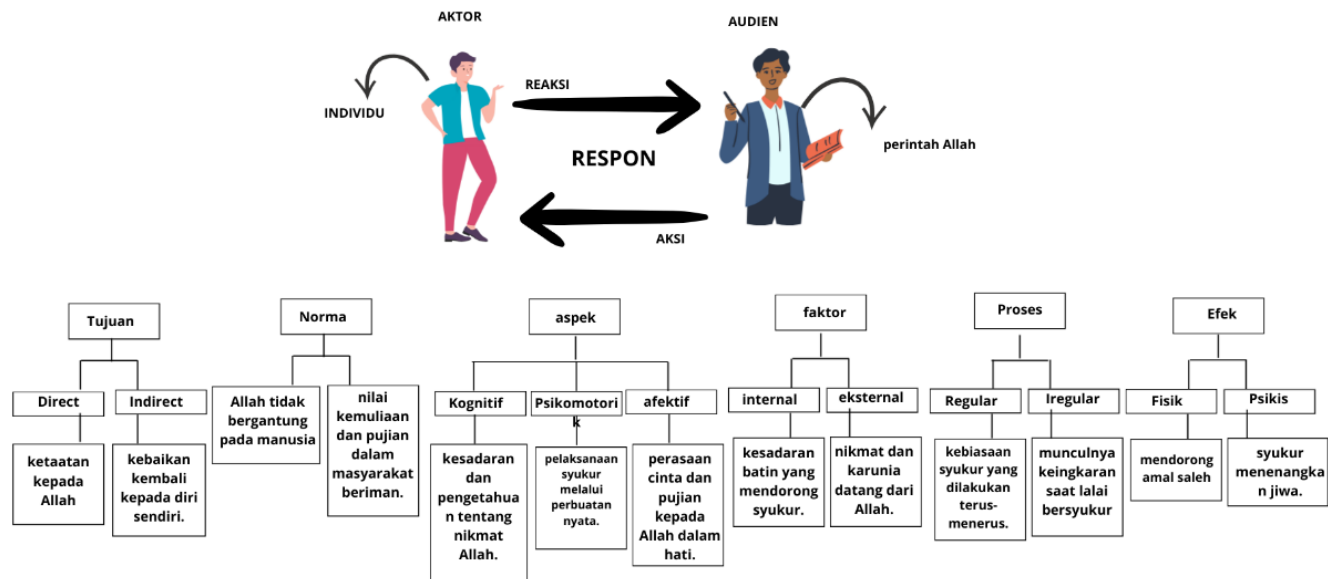
Dengan melakukan analisis Ma'anil Mufrodat, pembaca dapat menangkap pesan ayat QS. Luqman ayat 12 secara lebih jelas, mendalam, dan komprehensif. Melalui penelaahan kata demi kata, pembaca dapat memahami nilai moral, spiritual, dan psikologis yang terkandung dalam ayat, khususnya terkait konsep rasa syukur dan kesadaran diri. Pada ayat ini, Allah menjelaskan bahwa hikmah yang diberikan kepada Luqman tidak

hanya berupa kecerdasan intelektual, tetapi diarahkan pada perintah utama, yaitu *bersyukur kepada Allah*. Makna kata الْحِكْمَةُ (hikmah), أَنْ اشْكُرْ (agar bersyukur), dan لِلَّهِ (kepada Allah) menunjukkan bahwa inti kebijaksanaan dalam Islam berujung pada kesadaran spiritual dan pengakuan terhadap sumber segala nikmat. Dengan demikian, ayat ini menegaskan bahwa kebijaksanaan sejati bukan hanya soal pengetahuan, tetapi juga kesadaran nilai dan perilaku spiritual.

Hasil analisis tabel mufrodat juga menunjukkan bahwa nilai psikologis dalam ayat ini sangat relevan dengan konsep *well-being* dan *self-regulation*. Kata وَمَنْ يَشْكُرْ (barang siapa bersyukur) menggambarkan adanya pilihan personal dan kesadaran diri dalam merespons nikmat. Frasa فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ (maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri) menegaskan bahwa syukur memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan individu, baik secara emosional maupun mental. Sementara itu, kata وَمَنْ كَفَرَ (dan barang siapa ingkar) menunjukkan aspek pengingkaran diri yang dalam psikologi dapat dikaitkan dengan sikap penolakan terhadap realitas dan minder terhadap karunia. Adapun sifat Allah غَنِيٌّ حَمِيدٌ (Maha Kaya lagi Maha Terpuji) memberikan pemahaman bahwa manusia membutuhkan Allah, sedangkan Allah tidak membutuhkan manusia, sehingga syukur sejatinya adalah kebutuhan psikologis manusia itu sendiri.

Analisis ini membantu pembaca memahami bahwa nilai-nilai Qur'ani dalam QS. Luqman ayat 12 sejalan dengan prinsip-prinsip psikologi modern, khususnya mengenai emosi positif, penguatan makna hidup, dan regulasi diri.

c. Pola teks figure behavior kebersyukuran



Gambar 2. 3 Pola Teks Kebersyukuran

d. Analisis komponen teks

Tabel 2. 4 analisis komponen teks kebersyukuran

No	Komponen	Kategori	Deskripsi Teks Islam
1	Aktor	Individu Small group Big group	لَقَمَانَ مَنْ يَشْكُرُ مَنْ كَفَرَ .
2	Aktivitas	Verbal Non verbal	اشْكُرْ لِلَّهِ يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ
3	Aspek	Kognitif Afektif Psikomotorik	الْحِكْمَةَ حَمِيدٌ اشْكُرْ
4	Faktor	Internal Eksternal	الْحِكْمَةَ آتَيْنَا
5	Proses	Regular Iregular	مَنْ يَشْكُرُ كَفَرَ .
6	Audiens	Tunggal Jamak	اشْكُرْ مَنْ يَشْكُرُ
7	Efek	Psikis Fisik	يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ اشْكُرْ
8	Tujuan	Direct Indirect	اشْكُرْ لِلَّهِ لِنَفْسِهِ
9	Norma	Budaya Sosial	فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

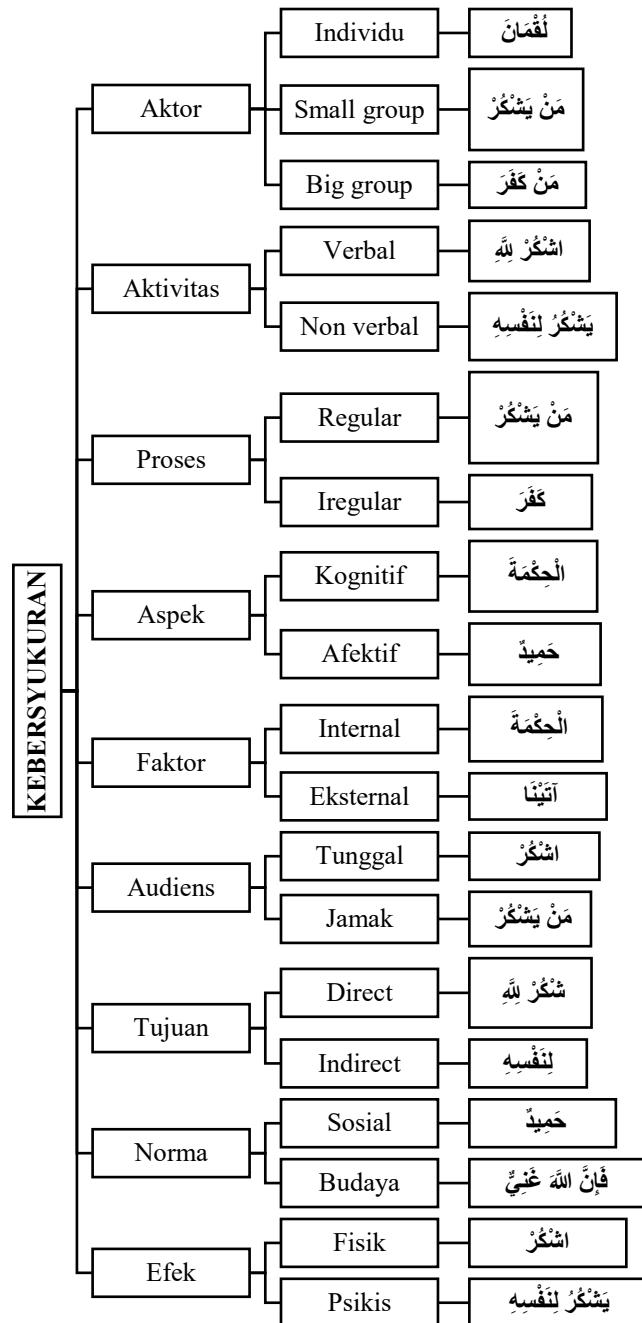
Qs Al Luqman: 12 menunjukkan bahwa kebersyukuran merupakan konsep yang multidimensional , melibatkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Syukur tidak hanya diucapkan tapi juga diwujudkan dalam perilaku, serta dipengaruhi oleh faktor internal (hikmah) dan eksternal (nikmat dari Allah). Sikap ini berlaku bagi semua individu dan memberikan dampak utama pada diri sendiri berupa kesejahteraan psikologis. Tujuan utamanya adalah sebagai bentuk ibadah kepada Allah, meskipun manfaatnya kembali kepada manusia. Ayat ini juga menegaskan bahwa Allah Maha Kaya dan Maha Terpuji,

sehingga manusia didorong untuk meneladani nilai syukur dalam kehidupan sosial.

Qs Al-Qur'an Surah Luqman ayat 12 juga menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki peran penting dalam membentuk cara pandang individu terhadap kehidupan. Individu yang mampu bersyukur cenderung lebih mampu menerima keadaan, menghargai proses hidup, serta memandang pengalaman positif maupun negatif sebagai bagian dari pembelajaran yang bernilai. Dalam konteks psikologis, sikap syukur dapat membantu individu mengembangkan emosi positif, meningkatkan ketenangan batin, serta memperkuat hubungan sosial karena seseorang yang bersyukur umumnya lebih mudah menghargai bantuan, perhatian, dan keberadaan orang lain di sekitarnya.

e. Peta konsep kebersyukuran

bagan 2. 3 peta konsep kebersyukuran



f. Rumusan konseptual islam kebersyukuran

1) Rumusan konseptual secara general

Perilaku syukur adalah tindakan seseorang (dalam bentuk sikap, pemikiran, dan perilaku) yang berlandaskan perintah Allah **اِنَّ اشْكُرُ لِلّٰهِ**, yaitu dorongan untuk mengarahkan seluruh respon diri kepada Tuhan sebagai bentuk pengakuan atas nikmat. Perilaku ini mencakup aspek kognitif yang berhubungan dengan kesadaran makna **الْحِكْمَةُ**, aspek afektif yang tercermin dalam sikap batin yang sejalan dengan pesan **فَاِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ**, serta aspek psikomotorik berupa tindakan nyata yang menjadi bentuk implementasi syukur dalam kehidupan. Perilaku syukur juga memiliki dimensi sosial dan normatif, karena ditopang oleh nilai ketuhanan dalam ayat tersebut, termasuk kesadaran bahwa penolakan terhadap syukur **غَنِيٍّ وَمَنْ كَفَرَ** tidak mengurangi kemuliaan Allah yang **حَمِيدٌ**, sehingga syukur memiliki tujuan yang kembali pada kebaikan individu itu sendiri.

2) Rumusan konseptual secara partikular

Perilaku syukur adalah bentuk respons **الْحِكْمَةُ** yang dilakukan seseorang (**فَاِنَّمَا**) baik melalui tindakan verbal **اِنَّ اشْكُرُ لِلّٰهِ** maupun tindakan nonverbal yang tercermin dari makna **يَشْكُرُ** dalam kehidupan sehari-hari. Perilaku syukur ini mencakup aspek kognitif (pemahaman terhadap makna **الْحِكْمَةُ**) aspek

afektif (kesiapan hati sesuai pesan *فَالْمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ*), serta aspek psikomotorik (perilaku nyata yang menunjukkan syukur sebagaimana perintah *أَنْ اشْكُرْ*). Dorongan perilaku syukur muncul dari faktor internal (kesadaran diri yang tersirat dalam frasa *لِنَفْسِهِ*) maupun faktor eksternal (pemaknaan terhadap perintah ketuhanan dalam *أَنْ اشْكُرْ لِلَّهِ*). Perilaku ini mengikuti norma sosial-keagamaan yang dibingkai oleh pesan *وَمَنْ كَفَرَ* sebagai bentuk peringatan, serta tujuan yang dapat memberikan dampak langsung maupun tidak langsung bagi pelaku, karena seluruh manfaat syukur kembali kepada diri individu: *فَالْمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ*. Pada akhirnya, perilaku syukur dapat menghasilkan pengaruh yang bersifat positif karena membawa kebermanfaatan bagi diri atau sebaliknya, apabila seseorang memilih sikap keberpalingan sebagaimana digambarkan dengan frasa *وَمَنْ كَفَرَ*. Semua ini berada dalam kesadaran bahwa Allah adalah *غَنِيٌّ حَمِيدٌ*, sehingga syukur atau ingkar tidak memengaruhi kemuliaan-Nya.

3. Telaah teks islam kepuasan kerja

a. Sampel teks ayat Al quran kepuasan kerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu

akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS At Taubah:105).

Ayat “وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ” (Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya dan orang-orang beriman akan melihat pekerjaanmu) menampilkan konsep kerja sebagai aktivitas spiritual, moral, dan psikologis. Perintah اَعْمَلُوا bukan hanya ajakan untuk melakukan aktivitas fisik, tetapi sebuah tuntunan agar manusia menempatkan kerja sebagai bagian dari aktualisasi diri. Dalam perspektif psikologi, perintah ini mencerminkan motivasi intrinsik, yaitu dorongan internal seseorang untuk menghasilkan karya yang bermakna. Ayat ini menegaskan bahwa kerja bukan sekadar rutinitas, melainkan wujud tanggung jawab dan ekspresi identitas diri.

Frasa “فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ” memberikan makna psikologis mendalam mengenai *sense of accountability* (rasa tanggung jawab). Kesadaran bahwa Allah melihat setiap usaha menciptakan regulasi diri (self-regulation) yang kuat. Individu menjadi terdorong untuk bekerja secara jujur, konsisten, dan berkualitas, tanpa bergantung pada pengawasan manusia. Dalam psikologi kerja, kondisi ini berkaitan dengan *intrinsic supervisory internalization*, yaitu ketika individu menjadikan nilai moral sebagai pengawas utama perilakunya.

Penyebutan “وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ” menunjukkan bahwa hasil kerja tidak hanya dinilai secara spiritual, tetapi juga secara sosial. Ini selaras dengan teori psikologi sosial tentang *social evaluation*, bahwa setiap pekerjaan memiliki dimensi sosial yang dipengaruhi oleh penilaian pemimpin dan komunitas. Kehadiran penilaian eksternal ini memperkuat konsep *organizational citizenship behavior*, yakni perilaku kerja positif yang muncul karena kesadaran bahwa kinerja seseorang memberi dampak pada lingkungan sosialnya. Bagian ayat “وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ” menggarisbawahi bahwa pada akhirnya manusia akan kembali kepada Allah yang mengetahui hal-hal tersembunyi maupun nyata. Pesan ini memberikan kedalaman psikologis berupa kesadaran eksistensial. Individu mulai memahami bahwa kerja tidak hanya dinilai dari aspek lahiriah seperti prestasi, upah, atau jabatan, tetapi juga dari nilai batiniah seperti niat, kejujuran, dan proses. Ini terkait dengan *inner meaning of work*, yaitu keyakinan bahwa makna kerja melampaui aspek materi.

Penutup ayat “فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ” menegaskan konsep evaluasi akhir terhadap setiap pekerjaan. Dalam pendekatan psikologi kognitif, ini mencerminkan gagasan bahwa semua perilaku manusia pada akhirnya menghasilkan konsekuensi. Evaluasi ilahi ini sejalan dengan konsep *self-reflection* dan *post-action appraisal*, yaitu proses menilai kembali kualitas usaha yang telah dilakukan. Individu yang

memahami hal ini akan cenderung lebih berhati-hati, bertanggung jawab, dan reflektif dalam bekerja.

Menurut Ibnu Katsir, ayat ini merupakan dorongan agar manusia bersungguh-sungguh dalam beramal karena Allah mengetahui semua amal tersebut dan akan memberikan balasan yang setimpal.

Menurut M. Quraish Shihab dalam tafsirnya, ayat ini menegaskan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar, sesuai syariat, dan memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Secara keseluruhan, ayat ini menggambarkan bahwa kerja dalam Islam bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi sebuah proses psikologis yang membentuk karakter, akhlak, dan kesejahteraan batin. Islam memandang pekerjaan sebagai medan untuk menumbuhkan keikhlasan, komitmen, integritas, dan pertumbuhan diri. Dengan demikian, ayat ini menjadi landasan penting bagi konsep kepuasan kerja islami, di mana kebahagiaan dan kepuasan tidak hanya berasal dari hasil kerja, tetapi juga dari kualitas niat, proses, serta hubungan spiritual dengan Allah. Ayat ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sejati lahir dari harmoni antara upaya manusia, nilai moral, dan kesadaran spiritual.

b. Ma'anil mufrodat

Tabel 2. 5 *ma'anil mufrodat kepuasan kerja*

No	Teks	Terjemah	Sinonim	Antonim	Kategori	Perspektif Psikologi
1	اعْمَلُوا	Bekerjalah	اجْتَهِدُوا (bersungguh-sungguh), اِنْشَطُوا (beraktivitas)	تَكَاسَلُوا (malas)	Perintah kerja	Proaktif, energi kerja (vigor)
2	عَمَلَكُمْ	Pekerjaan kalian	فِعْلٌ مَهْمَةٌ (tugas), (aktivitas)	إِهْمَالٌ (kelalaian)	Objek kerja	Perilaku terarah, tanggung jawab
3	فَسِيرَیَ اللّٰهُ	Maka Allah akan melihat	يُرَاقِبُ (mengawasi), يَعْلَمُ (mengetahui)	يَتَعَاظَلُ (mengabaikan)	Pengawasan Ilahi	Akuntabilitas, kontrol diri
4	وَرَسُولُهُ	Dan Rasul-Nya	مُعَلِّمٌ (teladan), فُدُوَّة (pembimbing)	مُعَانِدٌ (penentang)	Autoritas	Nilai moral, kepatuhan
5	وَالْمُؤْمِنُونَ	Dan orang-orang beriman	جَمَاعَةٌ (komunitas), أُمَّة (kelompok)	فَرْدٌ (individu terpisah)	Sosial	Dukungan sosial, sense of belonging
6	سَتُرَدُّونَ	Kalian akan dikembalikan	تُرْجَعُونَ (dikembalikan), تُحْضَرُونَ (dikumpulkan)	تَتَفَرَّقُونَ (bercerai-berai)	Kepastian hari akhir	Kesadaran akhirat, regulasi moral
7	عَالِمِ الْغَيْبِ	Yang Maha Mengetahui yang ghaib	السَّمِيعِ (Maha Mendengar), الْخَبِيرِ (Maha Mengetahui)	غَيْرُ الْعَالِمِ (tidak mengetahui)	Ketuhanan	Keyakinan, rasa aman spiritual
8	وَالشَّهَادَةِ	Dan yang nyata	الظَّاهِرِ (yang tampak), الْمُرْئِي (yang terlihat)	الْغَيْبِ (yang tersembunyi)	Pengetahuan	Kesadaran realitas
9	فَيُنَبِّئُكُمْ	Maka Dia akan memberitahu kalian	يُخْبِرُكُمْ (memberitahukan), يُعْلِمُكُمْ (mengabarkan)	يُهْمِلُكُمْ (membiarkan tanpa penjelasan)	Konsekuensi akhir	Evaluasi diri, refleksi
10	تَعْمَلُونَ	Apa yang kalian kerjakan	تَفْعَلُونَ (melakukan), تَصْنَعُونَ (mengerjakan)	تَتْرَكُونَ (meninggalkan)	Perilaku	Monitoring diri, tanggung jawab pribadi

Dengan melakukan analisis Ma'anil Mufrodat, pembaca dapat menangkap pesan QS. At-Taubah ayat 105 secara lebih tajam,

komprehensif, dan mendalam. Telaah kata demi kata terhadap ayat ini memperlihatkan bahwa Islam menekankan etos kerja, akuntabilitas, dan pengawasan moral yang terus-menerus. Melalui pemaknaan mufrodat seperti اَعْمَلُوا (bekerjalah), عَمَلَكُمْ (pekerjaan kalian), dan فَسَيَرَى اللَّهُ (Allah akan melihat), ayat ini menunjukkan bahwa aktivitas kerja bukan hanya proses teknis, tetapi bagian dari pengabdian spiritual yang diawasi langsung oleh Allah, Rasul, dan komunitas mukmin. Dengan demikian, ayat ini mengajarkan bahwa kerja memiliki nilai ibadah jika dijalankan dengan kesadaran moral dan tanggung jawab. Hasil analisis tabel mufrodat juga menggambarkan bahwa ayat ini memiliki dimensi psikologis yang kuat, terutama dalam aspek akuntabilitas, regulasi diri, dan motivasi internal. Kata فَسَيَرَى اللَّهُ (maka Allah akan melihat) memperlihatkan adanya sistem pengawasan ilahi yang menumbuhkan rasa tanggung jawab pribadi, sedangkan frasa وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ (Rasul dan orang-orang beriman) menegaskan adanya pengawasan sosial dalam komunitas. Kehadiran dua bentuk pengawasan ini berperan sebagai faktor psikologis yang mendorong seseorang untuk menjaga integritas, meningkatkan etos kerja, dan melakukan evaluasi diri secara berkala. Lebih jauh, kata سَتُرَدُّونَ (kalian akan dikembalikan) dan frasa إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ (kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata) menegaskan bahwa setiap perilaku manusia akan dipertanggungjawabkan. Dalam perspektif psikologi modern, konsep ini sejalan dengan teori *self-monitoring* dan *moral self-regulation*, yaitu kesadaran bahwa tindakan kita terkait dengan nilai-nilai moral, ganjaran,

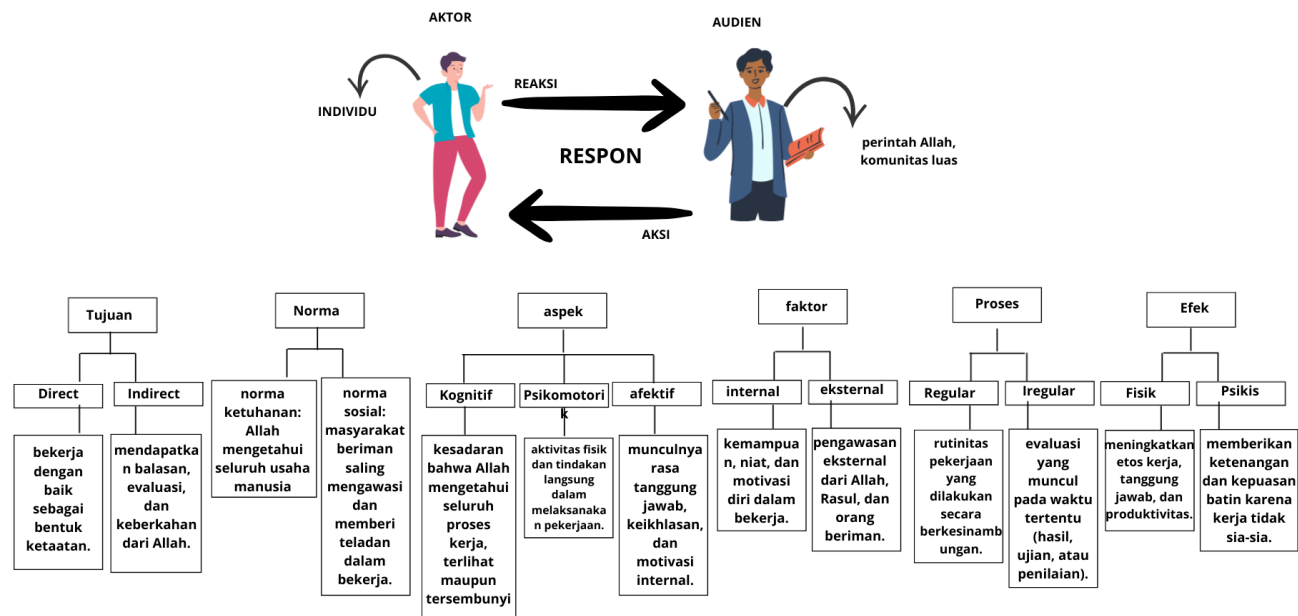
dan konsekuensi jangka panjang. Ayat ini memberikan kerangka evaluatif yang membuat individu lebih reflektif, berhati-hati, serta mampu menilai kualitas kerjanya secara objektif. Kata *فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ* (maka Allah akan memberitahukan apa yang dulu kalian kerjakan) menegaskan bahwa seluruh perbuatan akan diperhitungkan tanpa ada yang terlewat. Dalam perspektif psikologi, hal ini berkaitan dengan *self-awareness* dan *accountability*, yang mendorong individu untuk bekerja dengan kualitas terbaik, menghindari kelalaian, dan membangun pola perilaku positif yang konsisten. Analisis ini membantu pembaca memahami bahwa nilai-nilai Qur'ani dalam QS. At-Taubah ayat 105 sangat sejalan dengan prinsip psikologi kerja modern, terutama mengenai motivasi, akuntabilitas, etos kerja, dan dukungan sosial. Perintah *اعْمَلُوا* (bekerjalah) mengandung unsur proaktivitas dan energi kerja (*vigor*), sementara pengawasan Allah, Rasul, dan orang beriman membentuk lingkungan sosio-spiritual yang memperkuat motivasi dan disiplin. Selain itu, kesadaran akan pertanggungjawaban di akhirat menumbuhkan regulasi diri yang kuat, sehingga seseorang bekerja bukan semata karena penilaian atasan, tetapi karena dorongan moral internal.

Dari sisi psikologis, ayat ini turut memperlihatkan pentingnya pembentukan makna kerja (*meaningful work*). Individu yang memahami pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawab spiritual cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, ketahanan menghadapi tekanan, serta kepuasan batin dalam menjalankan tugasnya. Kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bagian dari amanah dapat membantu individu bekerja dengan

lebih tulus, mengurangi perilaku malas, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan.

Ayat ini juga memberikan gambaran mengenai pentingnya evaluasi diri secara berkelanjutan. Kesadaran bahwa setiap perbuatan akan diperlihatkan kembali kepada manusia mendorong individu untuk melakukan introspeksi terhadap kualitas perilaku dan pekerjaannya. Dengan demikian, seseorang tidak hanya berorientasi pada pencapaian eksternal, tetapi juga pada pembentukan karakter, integritas, dan kualitas moral dalam bekerja.

c. Pola teks figure human behavior kepuasan kerja



Gambar 2. 4 Pola Teks Kepuasan kerja

d. Analisis komponen teks kepuasan kerja

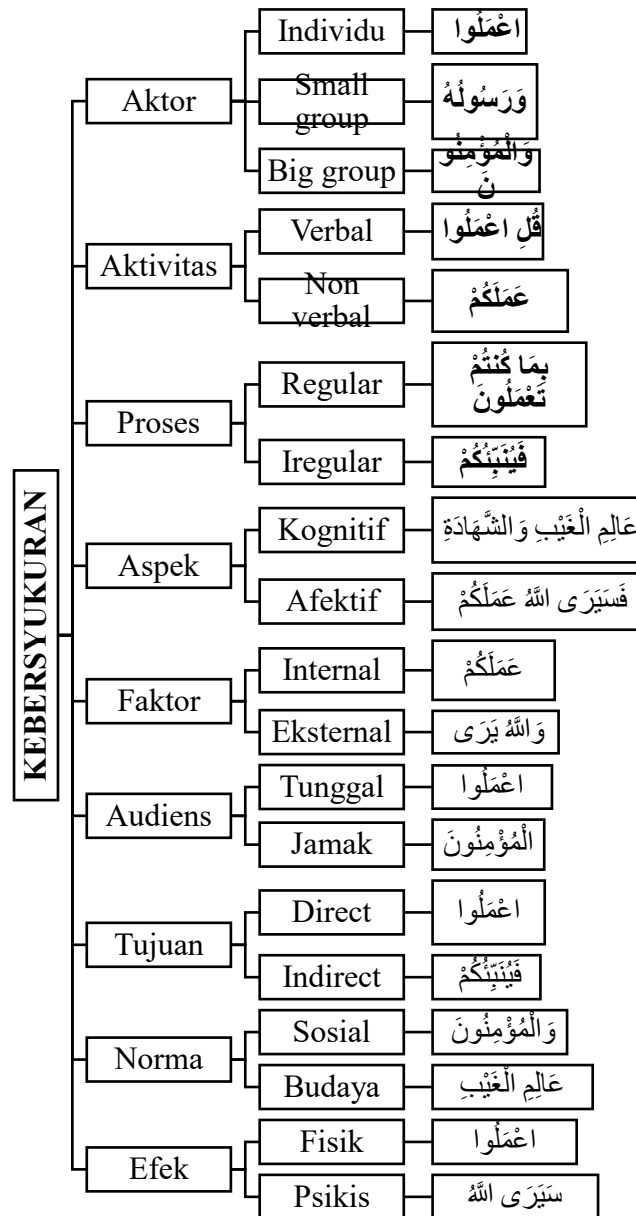
Tabel 2. 6 analisis komponen teks kepuasan kerja

No	Komponen	Kategori	Deskripsi Teks Islam
1	Aktor	Individu	اَعْمَلُوا
		Small group	وَرَسُولُهُ
		Big group	وَالْمُؤْمِنُونَ
2	Aktivitas	Verbal	فَلِاَعْمَلُوا
		Non verbal	عَمَلُكُمْ
3	Aspek	Kognitif	عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
		Afektif	فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
		Psikomotorik	اَعْمَلُوا
4	Faktor	Internal	عَمَلَكُمْ
		Eksternal	وَاللَّهُ يَرَى
5	Proses	Regular	بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
		Iregular	فَيُنَبِّئُكُمْ
6	Audiens	Tunggal	اَعْمَلُوا
		Jamak	الْمُؤْمِنُونَ
7	Efek	Psikis	سَيَرَى اللَّهُ
		Fisik	اَعْمَلُوا
8	Tujuan	Direct	اَعْمَلُوا
		Indirect	فَيُنَبِّئُكُمْ
9	Norma	Religius	عَالِمِ الْغَيْبِ
		Sosial	وَالْمُؤْمِنُونَ

Analisis QS. Al-Qur'an At-Taubah ayat 105 menunjukkan bahwa ayat ini mencakup berbagai komponen penting dalam kehidupan manusia. Dari aspek aktor, ayat ini melibatkan individu, Rasul, dan orang-orang beriman sebagai bagian dari proses kerja dan pengawasan sosial. Aktivitas yang ditunjukkan meliputi aspek verbal berupa perintah untuk bekerja serta aspek nonverbal yang tampak melalui tindakan dan hasil pekerjaan manusia.

e. Mind map kepuasan kerja

Bagan 2. 4 mind map kepuasan kerja



f. Rumusan konseptual kepuasan kerja

1) Rumusan bersifat general

Perilaku kerja dalam Islam adalah tindakan seseorang (baik sikap, pemikiran, maupun perilaku) yang berlandaskan perintah Allah **اعْمَلُوا**, yaitu dorongan untuk melakukan aktivitas secara sadar, bertanggung jawab, dan bernilai ibadah. Perilaku kerja ini mencakup aspek kognitif yang tersirat dalam kesadaran bahwa setiap usaha akan dilihat dan dinilai sebagaimana dinyatakan dalam frasa **فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ**, sehingga individu memiliki pemahaman bahwa pekerjaannya bermakna dan diawasi oleh standar moral yang tinggi. Aspek afektif dari perilaku kerja tercermin melalui kehadiran motivasi batin dan rasa tanggung jawab sosial, sebagaimana disebutkan dalam **وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ**, yang menunjukkan bahwa pekerjaan seseorang berdampak pada lingkungan sosial dan memperoleh evaluasi dari komunitas. Hal ini menumbuhkan emosi positif berupa komitmen, loyalitas, dan integritas dalam bekerja. Aspek psikomotorik tergambar dalam perbuatan nyata yang dilakukan secara berkelanjutan sebagaimana diisyaratkan oleh ungkapan **بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ**, yang menunjukkan bahwa kerja merupakan rangkaian tindakan konsisten yang dapat diamati dan dinilai. Dalam konteks ini, kerja menjadi implementasi nyata dari

keimanan, bukan hanya konsep abstrak. Perilaku kerja juga memiliki dimensi spiritual yang kuat, sebagaimana ditegaskan dalam frasa *وَسْتَرْدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ*, yang menyatakan bahwa seluruh proses dan hasil kerja pada akhirnya akan dipertanggungjawabkan kepada Allah, Zat yang mengetahui yang tampak maupun yang tersembunyi. Kesadaran ini memberikan kerangka normatif bahwa kerja harus dilakukan dengan kejujuran, niat baik, dan integritas. Selain itu, ayat *فَيَنْبُغْكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ* memperlihatkan bahwa pekerjaan akan mendapatkan evaluasi akhir, baik secara spiritual maupun moral. Ini menegaskan bahwa tujuan kerja tidak terbatas pada hasil materi, tetapi pada pembentukan karakter, perbaikan diri, dan pencapaian ridha Allah. Secara keseluruhan, rumusan general dari ayat ini menegaskan bahwa perilaku kerja dalam Islam mencakup dimensi kognitif (kesadaran nilai dan makna), afektif (motivasi dan rasa tanggung jawab), psikomotorik (aksi nyata dan produktivitas), serta normatif-spiritual (pengawasan ilahi dan evaluasi moral). Dengan demikian, kerja bukan hanya aktivitas duniawi, tetapi sebuah proses psikologis dan spiritual yang membentuk kualitas diri dan memberikan kontribusi bagi masyarakat serta memperoleh balasan terbaik dari Allah.

2) Rumusan bersifat partikular

Perilaku kerja dalam Islam adalah bentuk respons terhadap perintah **اعْمَلُوا** yang dilakukan seseorang (**فَسِيرَى**) melalui tindakan verbal maupun nonverbal yang tercermin dari makna **عَمَلَكُمْ** dalam aktivitas keseharian. Perilaku kerja ini mencakup tiga aspek utama: aspek kognitif, yaitu pemahaman bahwa setiap pekerjaan berada dalam pengawasan Allah, sebagaimana ditunjukkan dalam frasa **فَسِيرَى اللّٰهُ**; aspek afektif, yaitu kesiapan hati untuk bekerja dengan motivasi dan komitmen moral sebagaimana tersirat dalam pesan **وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ**; serta aspek psikomotorik, yaitu tindakan nyata yang menunjukkan etos kerja sebagaimana digambarkan dalam ungkapan **اعْمَلُوا**. Dorongan perilaku kerja muncul dari faktor internal berupa kesadaran diri, sebagaimana isyarat maknawi dalam frasa **بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ**, yang menunjukkan bahwa kerja merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan secara sadar dan berulang. Selain itu, terdapat faktor eksternal berupa pemaknaan terhadap pengawasan ilahi dan sosial, yang ditunjukkan melalui frasa **فَسِيرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ**, yang memperkuat rasa tanggung jawab dan integritas seseorang dalam bekerja.

Perilaku kerja ini mengikuti norma-norma sosial-keagamaan yang dibingkai oleh kesadaran bahwa seluruh amal akan

dipertanggungjawabkan, sebagaimana ditegaskan dalam **وَسْتَرْدُّونَ** **إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ**, sehingga setiap tindakan kerja harus dilakukan dengan ketelitian dan kejujuran. Tujuan perilaku kerja mencakup manfaat langsung maupun tidak langsung, di mana hasil kerja tidak hanya dinilai secara duniawi, tetapi juga mendapat balasan akhir dari Allah, sebagaimana tersurat dalam frasa **فَيَنْتَظِمُ** **بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ**. Pada akhirnya, perilaku kerja dapat menghasilkan pengaruh positif berupa kepuasan diri, peningkatan kualitas hidup, serta internalisasi nilai-nilai etos spiritual. Sebaliknya, kelalaian dalam bekerja atau ketidaktulusan akan memperoleh konsekuensi moral sebagaimana diisyaratkan oleh pemahaman evaluatif pada bagian akhir ayat tersebut. Semua ini berada dalam kesadaran bahwa Allah adalah **عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ**, sehingga setiap pekerjaan baik tersembunyi maupun tampak tetap berada dalam pengetahuan dan penilaian-Nya.

D. Pengaruh rasa syukur terhadap kepuasan kerja

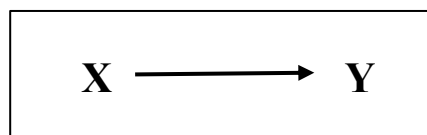
Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati & Qomariyah, (2024) menunjukkan bahwa kebersyukuran berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru honorer Pemerintah Kota Depok. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R^2 sebesar 0,158, yang berarti kebersyukuran memberikan kontribusi sebesar 15,8% terhadap kepuasan kerja,

sedangkan sisanya sebesar 84,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Menurut Fredrickson, kebersyukuran merupakan salah satu emosi positif. Emosi positif tidak hanya membuat seseorang merasa senang sesaat, tetapi juga memperluas cara berpikir (*broaden*) dan membangun sumber daya psikologis (*build*) seperti optimisme, resiliensi, hubungan sosial yang baik, dan motivasi kerja. Akibatnya, individu lebih mampu melihat sisi positif pekerjaannya, menghadapi tekanan kerja secara adaptif, serta menilai pekerjaannya secara lebih memuaskan.

E. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang dibuat berdasarkan pengamatan, teori, atau penelitian sebelumnya, yang dirancang untuk diuji kebenarannya melalui penelitian atau eksperimen yang sistematis. Hipotesis berfungsi sebagai panduan dalam proses penelitian, membantu menentukan variabel yang akan dianalisis, serta memberikan arah dalam pengumpulan dan interpretasi data guna memperoleh kesimpulan yang lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan (Ardiyansyah, 2025:41).



Adanya pengaruh variabel X (kebersyukuran) terhadap variabel Y (kepuasan kerja)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kauntitatif dengan menggunakan teknis analisis regresi korelasi untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Kebersyukuran terhdap kepuasan kerja generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak. Teknik kuesioner diterapkan dengan menggunakan instrumen berbentuk skala Likert untuk memperoleh data penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kebersyukuran dengan satu variabel terikat, yaitu Kepuasan kerja. Dengan menggunakan metode ini peneliti dapat mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam kontesk Generasi Z.

Menurut (Suharsimi, 2013:10), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka-angka, di mana data yang diperoleh diukur, dihitung, atau diolah dalam bentuk numerik, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode atau teknik statistik. Penelitian ini menekankan pada objektivitas, pengukuran yang terstandar, serta penyajian hasil secara kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis.

B. Variabel penelitian

1. Kebersyukur sebagai variabel X

Kebersyukuran atau *disposisi* syukur (*grateful disposition*) didefinisikan sebagai kecenderungan umum individu untuk mengenali dan merespons dengan perasaan syukur terhadap kebaikan orang lain yang berperan dalam pengalaman maupun hasil positif yang diperoleh seseorang. Dengan dimensi, intensitas, jangkauan kepadatan, dan frekuensi. Dengan sumber data dari pekerja gen z di SPPG Se Kecamatan merakurak.

2. Kepuasan kerja sebagai variabel Y

Kepuasan kerja yaitu sikap kompleks yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, berupa keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi atau membantu tercapainya nilai-nilai pekerjaan seseorang. Dengan dimensi yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja. Sifat pekerjaan, dan komunikasi. Dengan sumber data dari seluruh pekerja gen z di SPPG se kecamatan merakurak

C. Definisi operasional

Penelitian sangat penting adanya definisi operasional, hal ini bertujuan untuk adanya suatu kesamaan pandangan dan persepsi antara peneliti dan pembaca. Definisi operasional disusun untuk mempermudah proses pengumpulan data,

menghindari perbedaan interpretasi, dan membatasi ruang lingkup variabel. Variabel yang termasuk dalam definisi operasional adalah variabel kunci atau penting yang dapat diukur secara konkret dan memiliki referensi yang jelas agar dapat di pertanggung jawabkan (Ardiyansyah, 2025:42). Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel:

1. Kebersyukuran

syukur merupakan salah satu sifat afektif (*affective trait*) yang relatif stabil dan menggambarkan sejauh mana seseorang mudah mengalami dan mengekspresikan rasa terima kasih. Secara operasional keberyukuran dapat diukur melalui 4 dimensi utama yaitu *intensity, frequency, span, and density*. Kebersyukuran menggunakan skala QG-6 yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang di jelaskan oleh McCullough.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap kompleks yang di miliki individu terhadap pekerjaannya, berupa keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sejauh mana pekerjaan dapat memnuhi atau membantu tercapainya nilai-nilai pekerjaan seseorang. Secara operasional kepuasan kerja dapat diukur melalui 9 dimensi utama yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja. Sifat pekerjaan,

dan komunikasi. Kepuasan kerja menggunakan skala JSS yang di susun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang di jelaskan oleh Paul E Spector

D. Subjek penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja generasi z kelahiran 1997-2012 yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak, Terdapat dua dapur SPPG di kecamatan merakurak ini.

Karyawan Generasi Z Dapur SPPG Sambonggede

Tabel 3. 1 populasi SPPG Sambonggede

Divisi	Jumlah karyawan Gen Z
Kepala SPPG	1
Ahli Gizi	1
Asisten lapangan	1
Akuntansi	1
Persiapan	1
Pengolahan	3
Pemorsian	7
Packing	0
Distribusi	1
Cuci ompreng	1
kebersihan	2
Media kreatif	0
TOTAL	19

Tabel 3. 2 *populasi SPPG Bogorejo*

Divisi	Jumlah karyawan Gen Z
Kepala SPPG	1
Ahli Gizi	1
Asisten lapangan	1
Akuntansi	1
Persiapan	2
Pengolahan	2
Pemorsian	7
Packing	0
Distribusi	1
Cuci ompreng	4
kebersihan	1
Media kreatif	1
TOTAL	22

Jadi total generasi z seluruh SPPG Kcamatan merakurak total 41 karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) yang di kutip dari (Ahirudin, 2022:150) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak yang berjumlah total 2 dapur 43 orang gen z. maka seluruh subjek tersebut sebaiknya diambil sebagai responden penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan penelitian populasi, sehingga tidak dilakukan

teknik pengambilan sampel secara khusus karena seluruh anggota populasi telah dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik sampling

E. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian berada di seluruh SPPG kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban, ada 3 SPPG di Kecamatan Merakurak, namun untuk yang lokasi dapur SPPG Pongpongan tidak mendapatkan izin penelitian, jadi peneliti hanya meneliti 2 SPPG di Kecamatan Merakurak

F. Instrumen penelitian

Menurut (Arikunto, 1993:44), instrumen adalah alat pada waktu peneliti menggunakan sesuatu metode. Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 101), “Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.”

Instrumen diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner digunakan untuk 45 menyelidiki pendapat subjek mengenai suatu hal atau untuk mengungkapkan kepada responden. Menurut (Arikunto, 2002:45) “Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang

digunakan untuk memperoleh informasi sampel dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.”

1. Kebersyukuran

Tabel 3. 3 Blueprint kebersyukuran

NO	DIMENSI	BUTIRAN AITEM		JUMLAH AITEM
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Intensitas	1,4	3	3
2	Frekuensi	7,10	6,9	4
3	Jangkauan	2,14	11,8	4
4	Kepadatan	4,15	12.13	4
TOTAL				15 AITEM

Skala lue print di atas yang digunakan untuk mengukur variabel Kebersyukuran menggunakan instrumen milik McCulluogh (QG-6) berjumlah 6 aitem yang meliputi intensitas, jangkauan, dan kepadatan. Peneliti memodifikasi instrumen ini dan mengubah struktur kalimat agar lebih mudah dipahami oleh pekerja generasi Z serta menambahkan aitem pada variabel X yaitu kebersyukuran. Peneliti expert judgment dengan dosen ahli yang menyarankan untuk menambah aitem pada variabel Kebersyukuran, karena rawan tidak valid, jadi peneliti menambahkan aitem sesuai dengan dimensi di atas dengan tujuan untuk tidak terjadi ketidak valid sebuah instrumen.

2. Kepuasan kerja

Tabel 3. 4 Blueprint Kepuasan kerja

NO	DIMENSI	BUTIRAN AITEM		JUMLAH AITEM
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Gaji	1,28	10,19	4
2	Promosi	2,11,33	-	3
3	Supervisi	3,30	12,21	4
4	Tunjangan	22,13	4,29	4
5	Penghargaan	5	14,23,32	4
6	Prosedur operasional	15	6,36	3
7	Rekan kerja	7,25,20	16,34	5
8	Sifat pekerjaan	17,27,35	8,24,31	6
9	komunikasi	9	26,18	3
TOTAL				36 AITEM

Skala blue print di atas yang digunakan untuk mengukur variabel Kebersyukuran menggunakan instrumen milik Paul E Spector (JSS) berjumlah 36 Aitem yang meliputi intensitas, jangkauan, dan kepadatan. Peneliti mengadaptasi instrumen ini dan mengubah struktur kalimat agar lebih mudah dipahami oleh pekerja generasi Z.

G. Teknik analisis data

1. Uji validitas

Validitas sebagai ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan atau keabsahan instrumen. Sebuah tes atau instrumen dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Suharismi Arikunto (2015) yang di kutip dari (Yusuf, 2016:78) mengemukakan bahwa secara garis besar ada dua macam validitas, yaitu validitas logis dan validitas empiris.

Pada skala kepuasan kerja ini peneliti menguji pada kelompok gen z yang bekerja di wisata silowo tuban yang terdiri dari 40 orang, dimana dari 40 orang pekerja tersebut mempunyai total 30 gen z, setelah diuji terdapat 36 aitem yang di gunakan dalam pengukuran, di dapatkan bahwa 36 aitem valid dan 3 di nyatakan gugur dengan di uji menggunakan koefisien validitas aitem 0,334 yang sebagaimana di uraikan pada tabel berikut

Tabel 3. 5 Uji Validitas Skala JSS

Aitem	Hasil Hitung	Nilai Sig (α)	Keterangan
JSS 1	0,448	0,334	VALID
JSS 2	0,354	0,334	VALID
JSS 3	0,545	0,334	VALID
JSS 4	0,471	0,334	VALID
JSS 5	0,699	0,334	VALID
JSS 6	0,550	0,334	VALID
JSS 7	0,575	0,334	VALID
JSS 8	0,446	0,334	VALID
JSS 9	0,361	0,334	VALID
JSS 10	0,214	0,334	TIDAK VALID
JSS 11	0,541	0,334	VALID
JSS 12	0,567	0,334	VALID
JSS 13	0,463	0,334	VALID
JSS 14	0,500	0,334	VALID
JSS 15	0,357	0,334	VALID
JSS 16	0,380	0,334	VALID
JSS 17	0,474	0,334	VALID
JSS 18	0,022	0,334	TIDAK VALID
JSS 19	0,221	0,334	TIDAK VALID
JSS 20	0,515	0,334	VALID
JSS 21	0,633	0,334	VALID
JSS 22	0,383	0,334	VALID
JSS 23	0,342	0,334	VALID
JSS 24	0,373	0,334	VALID
JSS 25	0,383	0,334	VALID
JSS 26	0,412	0,334	VALID
JSS 27	0,502	0,334	VALID
JSS 28	0,366	0,334	VALID
JSS 29	0,411	0,334	VALID
JSS 30	0,667	0,334	VALID
JSS 31	0,452	0,334	VALID
JSS 32	0,670	0,334	VALID
JSS 33	0,519	0,334	VALID
JSS 34	0,665	0,334	VALID
JSS 35	0,393	0,334	VALID
JSS 36	0,492	0,334	VALID

Tabel 3. 6 *Blueprint Kepuasan kerja*

NO	DIMENSI	BUTIRAN AITEM		GUGUR	JUMLAH AITEM
		Favorabel	Unfavorabel		
1	Gaji	1,28	10,19	10,19	4
2	Promosi	2,11,33	-		3
3	Supervisi	3,30	12,21		4
4	Tunjangan	22,13	4,29		4
5	Penghargaan	5	14,23,32		4
6	Prosedur operasional	15	6,36		3
7	Rekan kerja	7,25,20	16,34		5
8	Sifat pekerjaan	17,27,35	8,24,31		6
9	komunikasi	9	26,18	18	3
TOTAL				3	36 AITEM

Case Processing Summary			
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

Tabel 3. 7 *Uji validitas Kebersyukuran*

Aitem	Hasil hitung	Nilai sig (α)	keterangan
QG 1	0,737	0,334	VALID
QG 2	0,661	0,334	VALID
QG 3	0,661	0,334	VALID
QG 4	0,661	0,334	VALID
QG 5	0,807	0,334	VALID
QG 6	0,487	0,334	VALID
QG 7	0,738	0,334	VALID
QG 8	0,537	0,334	VALID
QG 9	0,521	0,334	VALID
QG 10	0,541	0,334	VALID
QG 11	0,472	0,334	VALID
QG 12	0,671	0,334	VALID
QG 13	0,708	0,334	VALID
QG 14	0,833	0,334	VALID
QG 15	0,759	0,334	VALID

Pada skala kebersyukuran terdapat 15 aitem yang di gunakan dalam proses pengukuran ini, dari hasil uji validitas terdapat 15 aitem valid dan 0 gugur menggunakan koefisien valdiditas 0,334 yang sebagaimana di uraikan pada l di bawah

Tabel 3. 8 Blueprint kepuasan kebersyukuran

NO	DIMENSI	BUTIRAN AITEM		GUGUR	JUMLAH AITEM
		Favorabel	Unfavorabel		
1	Intensitas	1,4	3		3
2	Frekuensi	7,10	6,9		4
3	Jangkauan	2,14	11,8		4
4	Kepadatan	4,15	12.13		4
TOTAL				0	15 AITEM

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur sebuah kuesioner yang memiliki indikator dari suatu variabel atau konstruk. Menurut Ghozali (2018:45) yang di kutip dari (Ardiyansyah, 2025:50) uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur, yaitu apakah alat tersebut dapat diandalkan dan memberikan hasil yang stabil jika pengukuran dilakukan berulang kali. Alat ukur dianggap reliabel jika menghasilkan nilai yang sama meskipun diuji beberapa kali.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach. Untuk menghitung reliabilitas skala motivasi, peneliti

memanfaatkan program SPSS for Windows versi 27. Koefisien reliabilitas dinyatakan dalam rentang nilai antara 0 hingga 1,00, di mana semakin mendekati 1,00 menunjukkan tingkat reliabilitas yang semakin tinggi. Sebaliknya, semakin mendekati 0, maka reliabilitasnya semakin rendah. Menurut Suharsimi Arikunto (1998, 2006) yang dikutip dari (Ningsih, 1998:54) rumus alpha (Cronbach's Alpha) digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen yang memiliki rentang skor (bukan 1-0), seperti angket atau soal uraian. Rumus ini menguji konsistensi internal instrumen untuk memastikan alat ukur tersebut dapat dipercaya, reliabilitas yang baik jika memberikan hasil yang "ajeg" (konsisten) atau tetap, bahkan ketika digunakan oleh siapa pun dan kapan saja. Reliabilitas tinggi menunjukkan tingkat kestabilan hasil pengukuran yang tinggi, yang menunjukkan data dapat dipercaya.

Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas

SKALA	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
Kebersyukuran	0,892	RELIABEL
Kepuasan kerja	0,889	RELIABEL

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian, diperoleh nilai koefisien Cronbach's Alpha sebagaimana tersaji pada tabel di atas. Skala Kebersyukuran menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892. Nilai ini jauh lebih besar dari ambang batas minimal reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian

untuk variabel Kebersyukuran memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga butir-butir pernyataan dalam skala ini terbukti konsisten dan dapat diandalkan untuk mengambil data penelitian. Skala Kepuasan Kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,888. Nilai tersebut juga berada di atas 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur tingkat kepuasan kerja subjek.

3. Uji Deskriptif

Tujuan dari analisis ini adalah untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Proses analisis dilakukan secara sistematis melalui klasifikasi ke dalam kategori tertentu, yang bertujuan untuk menginterpretasikan data dengan lebih terstruktur dan objektif. Klasifikasi ini dilakukan dengan menggunakan nilai mean hipotetik serta standar deviasi sebagai acuan dalam menentukan kecenderungan data yang diperoleh. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menyajikan hasil yang lebih akurat dan relevan sesuai dengan kerangka teori yang digunakan (Ardiyansyah, 2025:51).

4. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal sehingga memungkinkan analisis lebih lanjut. Pengujian ini dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk dengan bantuan SPSS for Windows versi 27. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai prediktor dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan menggunakan metode scatterplot atau uji Glejser. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas

c. Uji linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara dua variabel penelitian. Kedua variabel dianggap memiliki hubungan linear jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Pengujian ini dilakukan menggunakan Test for Linearity dengan bantuan SPSS for Windows versi 27.

5. Uji regresi inier sederhana

Uji regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja. Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah tingkat kebersyukuran individu dapat memprediksi tingkat kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban. Model regresi linear sederhana dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b X$$

Y merupakan kepuasan kerja dan X merupakan kebersyukuran, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi. Koefisien regresi menunjukkan arah dan besarnya pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja. Jika nilai koefisien regresi bernilai positif, maka semakin tinggi kebersyukuran akan diikuti dengan semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, jika bernilai negatif, maka semakin tinggi kebersyukuran akan diikuti dengan semakin rendah kepuasan kerja. Pengujian signifikansi dilakukan melalui uji t untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

6. Uji hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji dugaan atau pernyataan yang telah dirumuskan dalam penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) melalui analisis regresi linier berganda.

a. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut (Sugiyono, 2020:200) pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

b. Uji koefisiensi determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kebersyukuran terhadap variabel kepuasan kerja. Koefisien determinasi dilambangkan dengan nilai (R^2), yang menunjukkan proporsi variasi pada variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kebersyukuran dalam model regresi. Nilai (R^2) berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai (R^2), semakin besar pula kemampuan variabel kebersyukuran dalam menjelaskan perubahan atau variasi pada kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila nilai (R^2) semakin kecil, hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kebersyukuran dalam menjelaskan kepuasan kerja juga semakin rendah, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar kebersyukuran yang turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja responden namun tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

1. Gambaran umum lokasi penelitian

Pada penelitian kali ini lokasinya berada di kecamatan merakurak, penelitian ini berada di dua tempat berbeda, SPPG pertama berada di Desa Sambonggede dan yang kedua berada di Desa Bogorejo Kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban Provinsi Jawa Timur.

2. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Senin, 27 April, 2026 di SPPG Desa Sambonggede pada jam 15.27 Sore hari dan bertemu dengan kepala SPPG yang bernama Mbak Sasa.

Penyebaran data ini dilakukan secara onlien lewat Google Formulir dengan perantara kepala dapur, dengan total gen Z ada 19 karyawan disana dimana semua pekerja generasi z mengisi link yang telah di share oleh kepala SPPG.

Pada tanggal 29 April hari Rabu peneliti menuju lokasi penelitian kedua SPPG Bogorejo jam 09.02 dengan bertemu kepala dapur yang bernama mas Febrian prosedur masih sama yaitu menyebarkan link Google Formulir melalui perantara kepala dapur lalu para pekerja generasi z mengisi link tersebut.

B. Hasil penelitian

1. Karakteristik responden

a. Usia

Tabel 4. 1 Demografi rentan usia

Tahun Kelahiran	Frekuensi	Persentase	Usia Tahun
1997	2	7,3%	29 tahun
1998	4	7,3%	28 tahun
1999	4	9,8%	27 tahun
2000	6	14,6%	26 tahun
2001	4	9,8%	25 tahun
2002	4	9,8%	24 tahun
2003	4	9,8%	23 tahun
2004	2	4,9%	22 tahun
2005	5	12,2%	21 tahun
2006	3	7,3%	20 tahun
2007	3	7,3%	19 tahun
Total	41	100%	

Berdasarkan tabel distribusi tahun kelahiran responden, diketahui bahwa seluruh responden penelitian berada pada rentang tahun kelahiran 1997–2007, sehingga seluruh responden termasuk dalam kategori Generasi Z. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dengan rata-rata tahun kelahiran berada pada tahun 2002.

Responden terbanyak lahir pada tahun 2000 yaitu sebanyak 6 orang (14,6%), sedangkan jumlah responden paling sedikit berasal dari tahun kelahiran 2004 yaitu sebanyak 2 orang (4,9%). Selain itu, responden yang lahir pada tahun 2005 berjumlah 5 orang (12,2%), sementara tahun

kelahiran 1999, 2001, 2002, dan 2003 masing-masing sebanyak 4 orang (9,8%).

b. Jenis kelamin

Tabel 4. 2 Demografi Gender

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	21	51,2
2	Perempuan	20	48,8
	Total	41	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden Laki-laki berjumlah 21 orang (51,2%), sedangkan responden Perempuan berjumlah 20 orang (48,8%), sehingga komposisi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

c. Divisi

Tabel 4. 3 Demografi Divisi

No	Devisi	Jumlah	Presentase
1	kepala SPPG	2	4.9
2	ahli gizi	1	2.4
3	akuntansi	2	4.9
4	aslap	2	4.9
5	persiapan	2	4.9
6	pengolahan	5	12.2
7	pemorsian	12	29.3
8	distribusi	3	7.3
9	cuci ompreng	7	17.1
10	kebersihan	3	7.3
11	konten kreator	1	2.4
12	logistic	1	2.4
	Total	41	100%

Berdasarkan tabel distribusi divisi responden, diketahui bahwa jumlah responden penelitian sebanyak 41 orang yang berasal dari berbagai

divisi di SPPG. Divisi dengan jumlah responden terbanyak adalah pemorsian sebanyak 12 orang (29,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari divisi tersebut. Selanjutnya, divisi cuci ompreng menempati urutan kedua dengan jumlah 7 orang (17,1%), diikuti divisi pengolahan sebanyak 5 orang (12,2%).

Sementara itu, divisi distribusi dan kebersihan masing-masing memiliki 3 responden (7,3%). Divisi kepala SPPG, akuntansi, aslap, dan persiapan masing-masing berjumlah 2 responden (4,9%). Adapun divisi dengan jumlah responden paling sedikit yaitu ahli gizi, konten kreator, dan logistic, yang masing-masing hanya terdiri dari 1 responden (2,4%).

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa responden penelitian tersebar pada berbagai divisi kerja di SPPG, namun lebih didominasi oleh divisi operasional, khususnya bagian pemorsian dan cuci ompreng. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pekerja yang terlibat langsung dalam proses operasional pelayanan di SPPG.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-wilk menunjukan nilai Sig sebesar 0,628. Karena nilai Signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka residual dalam model regresi dapat dinyatakan berdistribusi

normal, dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi

Tabel 4. 4 Uji Normalitas

No	Model	Asymp
1	Unstandardized Residual	0.110

b. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel X memiliki nilai Sig 0,971, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, Hal tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homogen, sehingga model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 5 Uji Heteroskedastisitas

No	Model	Sig.
1	Bersyukur	0.971

c. Uji linieritas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ANOVA di bawah, diperoleh nilai signifikansi pada bagian Linearity sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X (Kebersyukuran) dengan variabel Y (Kepuasan kerja). Selain itu, pada

bagian Deviation from Linearity diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,567. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,567 > 0,05$), maka menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan hubungan dari bentuk linear. Dengan demikian, hubungan antara variabel kebersyukuran dan kepuasan kerja memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis regresi linier sederhana dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 6 Uji Linieritas

No	Model	Sig.
1	Bersyukur	0.001

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 4. 7 Uji T

Model	Std Error	B	T Statistik	Sig	Keterangan
Constant	14.377		2.898	.006	Signifikan
X	.301	.545	4.055	.000	Signifikan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.7, diketahui bahwa variabel kebersyukuran memperoleh nilai t hitung sebesar 4,055 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kebersyukuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar

0,545 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kebersyukuran akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,545 satuan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kebersyukuran yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,297 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh Variabel *Independent* terhadap Variabel *Dependent* sebesar 29,7%. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai *R* sebesar 0,545. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kebersyukuran dengan kepuasan kerja. Selain itu, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,297 yang berarti variabel kebersyukuran mampu memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 29,7% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,279 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel penelitian, pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja sebesar 27,9%. Sementara itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 9,050 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi yang masih dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kebersyukuran

memiliki kontribusi yang cukup terhadap kepuasan kerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja responden.

Tabel 4. 8 Uji Koefisiendeterminasi

No	Model	R Square
1	Bersyukur	0.297

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Bedasarkan Uji Regresi Linier Sederhana, persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah:

Tabel 4. 9 Regresi Linier Sederhana

Model	Std Error	B	T Statistik	Sig	Keterangan
Constant	14.377		2.898	.006	Signifikan
X	.301	.545	4.055	.000	Signifikan

Bedasarkan output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model regresinya sebagai berikut:

$$Y=41,663 + 1,222 (X)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 41,663, artinya apabila variabel kebersyukuran bernilai 0 maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 41,663. Koefisien regresi variabel kebersyukuran sebesar 1,222 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kebersyukuran akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,222 satuan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,055 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kebersyukuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,545 juga menunjukkan bahwa hubungan antara kebersyukuran dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang dan bersifat positif, yang berarti semakin tinggi kebersyukuran maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

4. Uji Deskriptif

a. Skor hipotetik

Tabel 4. 10 Skor Hipotetik

Variabel	Hipotetik		Mean	Empirik		Mean
	Max	Min		Max	Min	
Keebersyukuran	60	15	37,5	39	59	47.49
Kepuasan kerja	132	33	82,5	129	78	99.68

1) Skala kebersyukuran

Bedasarkan skor hipotetik olah data regresi linier sederhana, pada bagian variabel kebersyukuran dapat diketahui bahwa skor hipoetik terdiri dari 15 aitem, dengan skor terendah setiap aitem 1 dan skor tertinggi 4. Berdasarkan jumlah aitem tersebut dapat diketahui bahwa total skor maksimal 60, dengan nilai rata-rata hipotetik $(60+15)/2=37,5$. Sedangkan skor empirik dapat diketahui bahwa nilai skor maksimal 59 dan skor minimal 39, untuk nilai rata-rata (mean) 47,49.

2) Skala kepuasan kerja

Bedasarkan skor hipotetik olah data regresi linier sederhana, pada bagian variabel kebersyukuran dapat diketahui bahwa skor hipotetik terdiri dari 33 aitem, dengan skor terendah setiap aitem 1 dan skor tertinggi 4. Berdasarkan jumlah aitem tersebut dapat diketahui bahwa total skor maksimal 132, dengan nilai rata-rata hipotetik $(132+33)/2=82,5$. Sedangkan skor empirik dapat diketahui bahwa nilai skor maksimal 129 dan skor minimal 78, untuk nilai rata-rata (mean) 99,68.

c. Uji deskriptif kategorisasi

Tabel 4. 11 Uji Deskriptif Kategorisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kebersyukuran	41	39	59	47.49	4.749
Kepuasan kerja	41	78	129	99.68	10.655
Valid N (listwise)	41				

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji deskriptif kategorisasi, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Pada variabel kebersyukuran diperoleh nilai minimum sebesar 39 dan nilai maksimum sebesar 59, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 47,49 serta standar deviasi sebesar 4,749. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kebersyukuran responden cenderung berada pada kategori sedang dengan penyebaran data yang relatif homogen. Sementara itu, variabel kepuasan

kerja memiliki nilai minimum sebesar 78 dan nilai maksimum sebesar 129, dengan nilai rata-rata sebesar 99,68 serta standar deviasi sebesar 10,655. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden berada pada kategori cukup tinggi dengan penyebaran data yang masih tergolong baik. Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kebersyukuran dan kepuasan kerja yang relatif baik.

Tabel 4. 12 Kategorisasi skala Kebersyukuran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	11	26.8	26.8	26.8
	tinggi	30	73.2	73.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Hasil kategorisasi pada tabel diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden berada kategori sedang dengan presentase sebesar 26.8%, sedangkan reponden yang berada pada kategori tinggi memiliki presentase 73,2%, untuk responden yang berada pada kategori rendah tidak ada pada uji kategorisasi, yang berarti semua responden pada skala kebersyukuran ini memiliki presentase yang cenderung tinggi

Tabel 4. 13 Kategorisasi skala Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	7	17.1	17.1	17.1
	tinggi	34	82.9	82.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Hasil kategorisasi pada tabel diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden berada kategori sedang dengan presentase sebesar 17.1%, sedangkan reponden yang berada pada kategori tinggi memiliki presentase 82,9%, untuk responden yang berada pada kategori rendah tidak ada pada uji kategorisasi, yang berarti semua responden pada skala kebersyukuran ini memiliki presentase yang cenderung tinggi.

Tabel 4.14 Kategorisasi kebersyukuran bedasarkan jenis kelamin

Kategori Kebersyukuran	Laki-laki (n=21)	Perempuan (n=20)	Total (n=41)
Sedang	3 (14,3%)	4 (20,0%)	7 (17,1%)
Tinggi	18 (85,7%)	16 (80,0%)	34 (82,9%)
Total	21 (100%)	20 (100%)	41 (100%)

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa dari 21 responden laki-laki, sebanyak 18 orang (85,7%) memiliki tingkat kebersyukuran pada kategori tinggi, sedangkan 3 orang (14,3%) berada pada kategori sedang. Sementara itu, dari 20 responden perempuan, sebanyak 16 orang (80,0%) berada pada kategori tinggi, dan 4 orang (20,0%) berada pada kategori sedang. Penentuan kategori tingkat kepuasan kerja dilakukan berdasarkan skor total masing-masing responden. Skor $\leq 27,5$ dikategorikan sebagai tingkat kepuasan kerja rendah, skor 28–43,5 dikategorikan sebagai tingkat kepuasan kerja sedang, sedangkan skor ≥ 44 dikategorikan sebagai tingkat kepuasan kerja tinggi. Kategorisasi ini digunakan untuk mengelompokkan responden sesuai tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya sehingga

memudahkan dalam mendeskripsikan hasil penelitian. Secara keseluruhan, mayoritas responden, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki tingkat kebersyukuran yang berada pada kategori tinggi, sehingga menunjukkan bahwa kebersyukuran merupakan karakteristik yang dominan pada pekerja Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban,

Tabel 4.15 *Kategorisasi kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin*

Kategori Kepuasan Kerja	Laki-laki (n=21)	Perempuan (n=20)	Total (n=41)
Sedang	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Tinggi	21 (100%)	20 (100%)	41 (100%)
Total	21 (100%)	20 (100%)	41 (100%)

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa seluruh responden laki-laki (21 orang atau 100%) memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi. Demikian pula seluruh responden perempuan (20 orang atau 100%) juga berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik responden laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga tidak terdapat perbedaan kategori kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini. Penentuan kategori tingkat kepuasan kerja dilakukan berdasarkan skor total masing-masing responden. Skor $\leq 27,5$ dikategorikan sebagai tingkat kepuasan kerja rendah, skor 28–43,5 dikategorikan sebagai tingkat kepuasan kerja sedang, sedangkan skor ≥ 44 dikategorikan sebagai tingkat kepuasan kerja tinggi. Kategorisasi ini

digunakan untuk mengelompokkan responden sesuai tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya sehingga memudahkan dalam mendeskripsikan hasil penelitian.

Tabel 4.16 Hasil Uji Beda Kebersyukuran berdasarkan umur

(I) Kelompok Umur	(J) Kelompok Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	<i>p.sig</i>	95% CI Lower Bound	95% CI Upper Bound
19–22 tahun	26–23 tahun	0.578	2.028	1.000	-4.501	5.657
	27–29 tahun	0.992	2.163	1.000	-4.424	6.409
23–26 tahun	27–29 tahun	-0.578	2.028	1.000	-5.657	4.501
	19–22 tahun	0.415	1.871	1.000	-4.272	5.102
27–29 tahun	19–22 tahun	-0.992	2.163	1.000	-6.409	4.424
	26–23 tahun	-0.415	1.871	1.000	-5.102	4.272

Berdasarkan hasil uji lanjut (*Post Hoc Test*) menggunakan metode Bonferroni pada variabel kebersyukuran, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kebersyukuran yang signifikan antar kelompok umur responden. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai signifikansi (*p*) sebesar 1,000, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4.17 Hasil Uji Beda Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur

(I) Kelompok Umur	(J) Kelompok Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	<i>p.sig</i>	95% CI Lower Bound	95% CI Upper Bound
19–22 tahun	23–26 tahun	2.144	4.168	1.000	-8.295	12.584
	27–29 tahun	-5.262	4.445	.732	-16.395	5.872
23–26 tahun	27–29 tahun	-2.144	4.168	1.000	-12.584	8.295
	19–22 tahun	-7.406	3.846	.185	-17.040	2.228
27–29 tahun	19–22 tahun	5.262	4.445	.732	-5.872	16.395
	26–23 tahun	7.406	3.846	.185	-2.228	17.040

Berdasarkan hasil uji lanjut (Post Hoc Test) menggunakan metode Bonferroni pada variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan antar kelompok umur responden. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai signifikansi (*p*) yang lebih besar dari 0,05

C. Pembahasan

1. Tingkat kebersyukuran pada pekerja Gen Z

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41 pekerja generasi Z. Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat kebersyukuran sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y pada pekerja generasi Z.

Perspektif psikologi positif, kebersyukuran dipandang sebagai salah satu kekuatan karakter (character strengths) yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Menurut McCullough (et al., 2002:113), kebersyukuran merupakan kecenderungan individu untuk menyadari dan menghargai manfaat yang diperoleh dari orang lain maupun dari berbagai pengalaman hidup. Individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung lebih sering mengalami emosi positif, memiliki optimisme yang lebih besar, mampu mengelola stres secara adaptif, serta memiliki kualitas hubungan interpersonal yang lebih baik. Kebersyukuran juga membantu individu melakukan reappraisal atau penilaian ulang terhadap situasi yang dihadapi sehingga tantangan pekerjaan tidak selalu dipersepsikan sebagai beban, tetapi juga sebagai kesempatan untuk berkembang.

Temuan tersebut menjadi menarik apabila dikaitkan dengan karakteristik generasi Z. Generasi Z merupakan kelompok yang lahir dan tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital sehingga memiliki akses informasi yang sangat luas serta ekspektasi yang tinggi terhadap kehidupan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa generasi Z cenderung mengutamakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work-life balance), fleksibilitas kerja, makna dalam pekerjaan (meaningful work), kesempatan pengembangan karier, serta kesehatan mental. Namun, karakteristik tersebut juga membuat mereka lebih rentan mengalami tekanan psikologis ketika harapan terhadap pekerjaan tidak

terpenuhi. Tingginya tuntutan organisasi, ketidakpastian karier, persaingan kerja, serta perubahan lingkungan kerja yang cepat dapat meningkatkan risiko stres kerja, burnout, hingga keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Kebersyukuran menjadi salah satu sumber daya psikologis (*psychological resource*) yang penting. Individu yang memiliki rasa syukur cenderung lebih mampu memusatkan perhatian pada aspek-aspek positif yang dimiliki dibandingkan hanya berfokus pada berbagai kekurangan pekerjaan. Misalnya, pekerja yang bersyukur akan lebih menghargai kesempatan memperoleh pekerjaan, dukungan dari rekan kerja, pengalaman belajar, maupun peluang pengembangan diri yang tersedia di tempat kerja. Cara pandang tersebut membantu individu mengurangi kecenderungan melakukan evaluasi negatif terhadap pekerjaannya sehingga mampu mempertahankan kondisi psikologis yang lebih sehat.

Berdasarkan hasil kategorisasi, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kebersyukuran dan kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi. Jika ditinjau berdasarkan karakteristik responden, kategori tinggi tersebut lebih banyak ditemukan pada responden berjenis kelamin laki-laki. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam sampel penelitian, responden laki-laki cenderung memiliki persepsi kebersyukuran dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan responden perempuan. Namun demikian, hasil ini tidak dapat digeneralisasikan bahwa laki-laki pada umumnya memiliki tingkat

kebersyukuran dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, melainkan hanya menggambarkan karakteristik responden dalam penelitian ini. Tingginya tingkat kebersyukuran pada responden laki-laki dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengalaman kerja, tanggung jawab pekerjaan, serta kemampuan individu dalam memaknai kondisi yang dihadapi di lingkungan kerja. Individu yang mampu mensyukuri kesempatan bekerja, dukungan dari rekan kerja, maupun pencapaian yang diperoleh cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Sikap bersyukur tersebut dapat membantu individu menerima berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih baik sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebersyukuran memiliki nilai rata-rata sebesar 47,49 dengan standar deviasi 4,749. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini memiliki tingkat kebersyukuran yang cukup baik. Individu yang memiliki kebersyukuran tinggi cenderung mampu menghargai pengalaman positif, menerima kondisi diri, serta melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan patut disyukuri. Dalam psikologi positif, kebersyukuran merupakan bentuk emosi positif yang dapat membantu individu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kualitas hidupnya. Menurut teori yang dikemukakan oleh Emmons dan McCullough, kebersyukuran dapat meningkatkan emosi positif, optimisme, serta membantu individu menghadapi tekanan hidup dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan

bahwa pekerja generasi Z yang memiliki rasa syukur cenderung lebih mampu memandang pekerjaannya secara positif (McCullough et al., 2002:114).

2. Tingkat Kepuasan Kerja pada Pekerja Gen Z

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 99,68 dengan standar deviasi 10,655. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pekerja generasi Z berada pada kategori cukup tinggi. Menurut teori kepuasan kerja dari Locke, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja yang dimiliki. Ketika individu merasa kebutuhan, harapan, dan nilai-nilainya terpenuhi dalam pekerjaan, maka akan muncul rasa puas terhadap pekerjaan tersebut (Ataila, 2024:12).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan fenomena yang ada, di mana pekerja generasi Z cenderung merasa lebih puas apabila mereka mendapatkan lingkungan kerja yang suportif, hubungan sosial yang baik, kesempatan berkembang, serta penghargaan terhadap kontribusi kerja mereka. Individu yang memiliki rasa syukur biasanya lebih mampu menghargai pencapaian kecil, hubungan kerja yang baik, dan kesempatan yang diperoleh dalam pekerjaan sehingga lebih mudah merasakan kepuasan kerja.

Pekerja generasi Z, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor

nonfinansial. Lingkungan kerja yang suportif, hubungan interpersonal yang harmonis, kepemimpinan yang terbuka, budaya organisasi yang inklusif, kesempatan belajar, fleksibilitas kerja, serta adanya pengakuan terhadap kontribusi individu menjadi faktor-faktor penting yang menentukan kepuasan kerja generasi ini. Hal tersebut sesuai dengan berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa generasi Z memiliki orientasi kerja yang lebih menekankan pada makna pekerjaan, perkembangan diri, serta kesejahteraan psikologis dibandingkan sekadar keamanan kerja.

hasil deskriptif kebersyukuran yang dikaitkan dengan tingkat deskriptif, tingginya tingkat kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui mekanisme psikologis yang dimiliki individu yang bersyukur. Individu yang memiliki kebersyukuran tinggi cenderung melakukan evaluasi pekerjaan secara lebih positif, lebih menghargai berbagai manfaat yang diperoleh dari pekerjaannya, serta lebih mudah menerima keterbatasan yang ada dalam lingkungan kerja. Mereka juga lebih mampu menikmati pencapaian kecil, menghargai hubungan baik dengan rekan kerja, serta melihat tantangan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Pola pikir seperti ini membuat individu lebih mudah merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya dibandingkan individu yang lebih berfokus pada kekurangan atau aspek negatif pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun generasi Z sering dikaitkan dengan tingginya tingkat turnover, keinginan berpindah kerja,

serta tuntutan terhadap lingkungan kerja yang ideal, mereka tetap dapat memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik apabila memiliki sumber daya psikologis yang memadai, salah satunya adalah kebersyukuran. Dengan demikian, faktor internal individu memiliki peran yang tidak kalah penting dibandingkan faktor-faktor organisasi dalam membentuk kepuasan kerja. Organisasi memang perlu menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, tetapi individu juga memerlukan kemampuan psikologis untuk memaknai pengalaman kerja secara positif agar dapat mempertahankan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

Temuan ini juga mendukung pandangan psikologi positif bahwa kesejahteraan kerja merupakan hasil interaksi antara faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta kondisi kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Namun, faktor internal seperti kebersyukuran, optimisme, resiliensi, dan regulasi emosi berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menginterpretasikan pengalaman kerja secara lebih adaptif. Oleh karena itu, individu dengan tingkat kebersyukuran yang tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan kepuasan kerja meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam lingkungan kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pekerja generasi Z dalam penelitian ini memiliki tingkat kebersyukuran dan kepuasan kerja yang relatif

tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa responden telah memiliki kemampuan untuk mengembangkan emosi positif dalam menghadapi pekerjaan sekaligus mengevaluasi pekerjaannya secara positif. Temuan ini menjadi landasan penting untuk analisis selanjutnya mengenai hubungan maupun pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja. Secara teoretis, hasil ini memperkuat pandangan bahwa kebersyukuran merupakan salah satu faktor psikologis yang berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan emosi positif, kemampuan adaptasi terhadap tekanan kerja, kualitas hubungan interpersonal, serta pembentukan makna positif terhadap pekerjaan, khususnya pada pekerja generasi Z yang menghadapi dinamika dunia kerja modern.

Berdasarkan hasil uji lanjut (*Post Hoc Test*) menggunakan metode Bonferroni, peneliti menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel kebersyukuran maupun kepuasan kerja berdasarkan kelompok umur responden. Pada variabel kebersyukuran, seluruh perbandingan antar kelompok umur menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 1,000, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Kelompok umur 29–27 tahun tidak memiliki perbedaan tingkat kebersyukuran yang signifikan dengan kelompok umur 26–23 tahun (*mean difference* = 0,578; p = 1,000). Kelompok umur 29–27 tahun juga tidak menunjukkan perbedaan tingkat kebersyukuran yang signifikan dengan kelompok umur 22–19 tahun (*mean difference* = 0,992;

$p = 1,000$). Selanjutnya, kelompok umur 26–23 tahun tidak memiliki perbedaan tingkat kebersyukuran yang signifikan dengan kelompok umur 22–19 tahun (*mean difference* = 0,415; $p = 1,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kebersyukuran responden relatif sama pada seluruh kelompok umur.

Pada variabel kepuasan kerja, peneliti juga menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan antar kelompok umur responden. Kelompok umur 29–27 tahun tidak memiliki perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan dengan kelompok umur 26–23 tahun (*mean difference* = 2,144; $p = 1,000$). Kelompok umur 29–27 tahun juga tidak menunjukkan perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan dengan kelompok umur 22–19 tahun (*mean difference* = -5,262; $p = 0,732$). Selanjutnya, kelompok umur 26–23 tahun tidak memiliki perbedaan tingkat kepuasan kerja yang signifikan dengan kelompok umur 22–19 tahun (*mean difference* = -7,406; $p = 0,185$). Seluruh nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden relatif sama pada setiap kelompok umur.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji lanjut (*Post Hoc Test*) Bonferroni, peneliti menyimpulkan bahwa kelompok umur 19–22 tahun, 23–26 tahun, dan 27–29 tahun tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan baik pada tingkat kebersyukuran maupun kepuasan kerja. Dengan demikian, umur responden

tidak membedakan tingkat kebersyukuran maupun kepuasan kerja pada responden penelitian.

Dalam perspektif islam pentingnya bersyukur atas segala nikmat yang diperoleh tercantum pada surah As-Saba' ayat 13:

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِبٍ وَتَمَائِيلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ وَقُدُورٍ رُسِيَّتٍ إِغْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ ﴿١٣﴾

“Mereka (para jin) selalu bekerja untuk Sulaiman sesuai dengan kehendaknya. Di antaranya (membuat) gedung-gedung tinggi, patung-patung, piring-piring (besarnya) seperti kolam dan periuk-periuk yang tetap (di atas tungku). Bekerjalah wahai keluarga Daud untuk bersyukur. Sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang banyak bersyukur.”

Ayat ini sejalan dengan pemikiran McCullough (et al., 2002:113) yang menjelaskan pada dimensi intensitas, bahwa pentingnya kebersyukuran, karena tidak semua individu pernah merasa bersyukur oleh apa yang didapatkan seperti bersyukur atas rezeki dan nikmat-Nya, baik dalam hati, lisan, maupun perbuatan.

Kebersyukuran penting bagi generasi Z karena dapat membantu menghadapi tekanan hidup di era digital yang penuh tuntutan, perbandingan sosial, dan stres. Dalam pada dimensi *span* milik McCullough (et al., 2002:113), kebersyukuran mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, kebahagiaan, optimisme, serta kemampuan mengelola emosi. Bagi generasi Z, rasa syukur juga membantu meningkatkan resiliensi, mengurangi dampak

negatif media sosial, serta membuat individu lebih menghargai diri sendiri dan apa yang dimiliki. Dalam dunia kerja, kebersyukuran dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan semangat bekerja sehingga generasi Z lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan positif.

Perspektif islam kepuasan kerja, Islam mengajarkan bahwa seseorang hendaknya bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, dan penuh tanggung jawab. Ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia cenderung lebih semangat, amanah, produktif, dan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat menciptakan kesejahteraan psikologis dan hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja. Terdapat pada surah At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

”Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat ini menjelaskan bahwa “Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul Nya dan orang-

orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan (Gustati, 2025).

3. Pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada gen Z

Hasil pengujian statistik melalui Uji T (uji parsial) menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel koefisien tersebut, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel X sebesar 4,055. Jika nilai ini dibandingkan dengan tingkat signifikansi, terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh variabel X terbukti kebenarannya secara empiris.

Hasil uji olah data nilai koefisien regresi non-standardized (B) untuk variabel X tercatat sebesar 1,222. Nilai positif ini mengindikasikan hubungan searah, di mana setiap peningkatan satu satuan pada variabel X diprediksi akan meningkatkan nilai variabel dependen sebesar 1,222 satuan, dengan asumsi

nilai konstanta berada pada angka 41,663. Sementara itu, nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,545 menunjukkan kuatnya kontribusi variabel X dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan indikasi bahwa variabel X merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena perannya yang signifikan dalam memengaruhi hasil pada variabel dependen dalam model penelitian ini.

Tingginya kepuasan kerja pada responden laki-laki juga dapat dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dengan kondisi pekerjaan yang diterima, seperti gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketika aspek-aspek tersebut sesuai dengan harapan individu, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Selain itu, kebersyukuran yang tinggi memungkinkan individu lebih menghargai berbagai aspek positif dalam pekerjaannya sehingga dapat memperkuat perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Temuan ini sejalan dengan pandangan dalam psikologi positif yang menyatakan bahwa kebersyukuran merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Individu yang memiliki rasa syukur cenderung lebih fokus pada pengalaman positif, lebih mampu membangun hubungan kerja yang baik, serta memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan evaluasi positif terhadap pekerjaannya dan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini secara teoritis sejalan dengan teori psikologi positif oleh Seligman, (2000:05). yang dimana Seligman menyatakan bahwa “*The field of positive psychology at the subjective level is about valued subjective experiences: well-being, contentment, and satisfaction.*” Kalimat tersebut menjelaskan bahwa psikologi positif berfokus pada emosi dan pengalaman positif seperti kesejahteraan, kebahagiaan, serta kepuasan hidup. Dari konsep inilah para peneliti kemudian mengaitkan rasa syukur (*gratitude*) sebagai emosi positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Koefisiensi regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kebersyukuran akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Secara psikologis hal ini dapat dijelaskan menurut Fredrickson, (2011) melalui konsep *positive emotion* yang dimana setiap Emosi positif membuat individu lebih mampu melihat sisi baik dari pengalaman hidup dan pekerjaannya.

Nilai koefisiensi determinasi menunjukkan bahwa nilai kontribusi sebesar 29,7%. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kebersyukuran merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti, lingkungan kerja, beban kerja dan faktor lainnya.

Nilai kontribusi sebesar 29,7% juga menunjukkan bahwa walaupun kebersyukuran itu penting, pengaruhnya bukan satu-satunya variabel untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian psikologi, kondisi psikologis & emosional yang meliputi motivasi kerja, minat variasi tugas dan identitas

pekerjaan. Pekerjaan yang memberikan rasa bermaknaan dan tantangan yang sesuai cenderung meningkatkan kepuasan intrinsik.

Berdasarkan tabel uji deskriptif kategorisasi, hasil uji deskriptif kategorisasi, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Pada variabel kebersyukuran diperoleh nilai minimum sebesar 39 dan nilai maksimum sebesar 59, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 47,49 serta standar deviasi sebesar 4,749. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kebersyukuran responden cenderung berada pada kategori sedang dengan penyebaran data yang relatif homogen. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 78 dan nilai maksimum sebesar 129, dengan nilai rata-rata sebesar 99,68 serta standar deviasi sebesar 10,655. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden berada pada kategori cukup tinggi dengan penyebaran data yang masih tergolong baik. Secara umum, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat kebersyukuran dan kepuasan kerja yang relatif baik.

Hasil kategorisasi pada tabel kategorisasi skala kebersyukuran menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada kategori sedang dengan presentase sebesar 26,8%, sedangkan responden yang berada pada kategori tinggi memiliki presentase 73,2%, untuk responden yang berada pada kategori rendah tidak ada pada uji kategorisasi, yang berarti semua responden pada skala kebersyukuran ini memiliki presentase yang cenderung tinggi.

Hasil kategorisasi pada tabel diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden berada kategori sedang dengan presentase sebesar 17.1%, sedangkan reponden yang berada pada kategori tinggi memiliki presentase 82,9%, untuk responden yang berada pada kategori rendah tidak ada pada uji kategorisasi, yang berarti semua responden pada skala kebersyukuran ini memiliki presentase yang cenderung tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak, dapat disimpulkan bahwa tingkat kebersyukuran pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mensyukuri pekerjaan, lingkungan kerja, serta pengalaman positif yang diperoleh selama bekerja.

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kebersyukuran pada pekerja Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak tinggi. Hasil kategorisasi juga menunjukkan bahwa sebanyak 73,2% responden berada pada kategori tinggi, Sebagian besar pekerja Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak memiliki kecenderungan untuk menghargai nikmat yang dimiliki, mensyukuri pekerjaan, serta mampu melihat hal-hal positif dalam kehidupannya. kebersyukuran merupakan kecenderungan individu untuk mengenali, menghargai, dan merespons berbagai kebaikan atau manfaat yang diterima dalam kehidupan. Individu yang memiliki tingkat kebersyukuran tinggi cenderung lebih fokus pada hal-hal positif, menghargai setiap nikmat yang diperoleh, serta memandang pengalaman hidup dengan sikap yang lebih optimis.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak berada pada kategori tinggi. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 82,9% responden berada pada kategori tinggi. responden berada pada kategori kepuasan kerja tinggi, yang mengindikasikan bahwa mereka merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, komunikasi, penghargaan, maupun karakteristik pekerjaan. kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul ketika aspek-aspek pekerjaan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Dengan demikian, tingginya tingkat kepuasan kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa nyaman, menikmati pekerjaannya, serta memiliki sikap positif terhadap lingkungan kerja di SPPG Kecamatan Merakurak
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial), kebersyukuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z yang bekerja di SPPG Kecamatan Merakurak Kabupaten Tuban, sehingga hipotesis penelitian diterima. Adapun hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kebersyukuran memiliki kontribusi atau peran sebesar 29,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 70,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti gaji,

promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, rekan kerja, komunikasi, dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, meskipun kebersyukuran terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, masih terdapat faktor-faktor lain yang turut berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja individu.

B. Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu:

1. Peneliti tidak menemukan alat ukur yang sudah dipakai pada skripsi di indonesia yang dimana peneliti harus memodifikasi alat ukur terutama pada skala QG-6 milik McCullough.
2. Sulitnya untuk menghubungi pihak SPPG terutama pada SPPG Sambonggede, peneliti harus sering *follow up* setiap hari agar bisa mendapatkan informasi atau data yang diperlukan
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan generasi Z di SPPG Kecamatan Merakurak sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh generasi Z di lingkungan kerja atau perusahaan lain.

C. Saran

1. Bagi instansi pemerintah/SPPG

Berdasarkan hasil analisis deskriptif (Post Hoc), instansi diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan program kerja yang mampu

menumbuhkan kebersyukuran serta kepuasan kerja bagi seluruh karyawan tanpa membedakan kelompok umur. Hasil Post Hoc Test menunjukkan semua generasi z yang lahir pada tahun 1997-2012 memiliki tingkat kebersyukuran dan kepuasan kerja yang relatif sama (tinggi). Pihak SPPG dapat memperkuat budaya saling menghargai, memberikan apresiasi, meningkatkan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan.

2. Bagi karyawan generasi z

Responden laki-laki maupun perempuan disarankan untuk mempertahankan tingkat kebersyukuran dengan berfokus pada dimensi (intensitas) menunjukkan seberapa kuat individu merasakan syukur ketika menerima kebaikan atau pengalaman positif. Responden yang memiliki kebersyukuran tinggi terus mempertahankan dimensi kebersyukuran ini.

Semua responden laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif sama, sehingga diharap untuk semua responden terus mempertahankan dimensi kepuasan kerja, yang meliputi gaji, atasan, tunjangan, penghargaan, SOP, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi, diharap untuk semua responden generasi z agar mempertahankan 9 dimensi tersebut.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, stres kerja, work life

balance, motivasi kerja, maupun dukungan sosial, serta memperluas jumlah responden dan lokasi penelitian agar hasil penelitian lebih luas dan mendalam.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan semua responden dari berbagai rentan usia, seperti Generasi Y, generasi X dan generasi Alpha yang akan memasuki dunia kerja, sehingga perbedaan tingkat kebersyukuran dan kepuasna kerja dapat dianalisis secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahirudin, N. (2022). *Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 148–153.
- Akmal, masyhuri. (2018). *Konsep syukur* (. 7, 1–22.
- Alvionita, S. (2024). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(2), 112–121.
- Anas, M., Husain, A., & Aijaz, A. (2016). *Development and Standardization of the Gratitude Scale*. 5(3).
- Anggono, T., Silain, D. T., & Kunci, K. (2023). *The Meaning of Gratitude in Civil Servants*. 7(2), 77–84.
- Ardiyansyah, A. T. (2025). *HUBUNGAN KONFORMITAS TEMAN SEBAYA DENGAN MOTIVASI BELAJAR PADA MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG*.
- Arikunto, S. (1993). *-Prosedur-Penelitian.pdf*.
- Atila, S. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DIMITRA ADI WIJAYA PROPRTI LAMPUNG*. 12–27.
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Carson, J., Luyombya, G., Wilder, J., Burrow, S., & Boyle, M. (1991). Job satisfaction? *The Health Service Journal*, 101(5263), 21. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>

- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Di Fiore, T., Di Domenico, A., & Fantinelli, S. (2019). Gratitude at work works! A mix-method study on different dimensions of gratitude, job satisfaction, and job performance. *Sustainability (Switzerland)*, 11(14). <https://doi.org/10.3390/su11143902>
- Eka, A., Riyadi, A., & Surabaya, U. N. (2023). *MAKNA JOB SATISFACTION BAGI KARYAWAN BADAN*. 2(2), 443–454.
- Fredrickson, B. L. (2011). *The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions*. 56(3), 218–226.
- Generasi, K., & Kesiapannya, Z. D. A. N. (2023). *Accounting Student Research Journal*. 2(1), 59–72.
- Gowrishanker, A., Cand, B., Hadwen, A., Gallant, J. L., Mckay, P., & Sprague, S. (2025). *Job Satisfaction of Research Personnel in Orthopaedic Trauma Surgery*.
- Grimaldy, D. V., & Haryanto, H. C. (2020). *Adaptation of Gratitude Questionnaire-6 (GQ – 6) in Indonesian Context*. 47, 18–29. <https://doi.org/10.22146/jpsi.39608>
- Gustati, G. D. (2025). *Surah At-Taubah Ayat 105, Pesan Etos Kerja dalam Islam*. <https://www.ums.ac.id/berita/mimbar/surah-at-taubah-ayat-105-pesan-etos-kerja-dalam-islam>
- Hartono, R., Atmasari, A., Tinggi, S., & Islam, A. (2023). *Gambaran Gratitude (Kebersyukuran) Pada Remaja Di Sumbawa (Perspektif Psikologi Positif)*. 3, 2932–2939.
- Haryanto, H. C., Kertamuda, F. E., Haryanto, H. C., & Kertamuda, F. E. (2016). *SYUKUR SEBAGAI SEBUAH PEMAKNAAN*. 18(2), 109–118.
- I, M. B. S., & Iskandar, I. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Yayasan Nurul Iman Al-Islamy)*. 2(1), 42–49.

- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A., Tippie, H. B., & Judge, T. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Kian Tan, S. (2014). *Teori Dua Faktor Herzberg tentang Motivasi Kerja: Apakah Cocok untuk Lingkungan Masa Kini? September 2013*. <https://www.researchgate.net/publication/262639924>
- Laksono, R. A., Kusumastuti, W., & Esterina, M. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Syukur Terhadap Kepuasan Kerja* Laksono, R. A., Kusumastuti, W., & Esterina, M. (2023). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Syukur Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(1), 1–8. [http://jurnal.umpwr.ac.id/in.2\(1\),1-8](http://jurnal.umpwr.ac.id/in.2(1),1-8). <http://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/jpsh>
- Larasati, K., & Wolor, C. W. (2023). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ*. 1(5), 44–57.
- Lechner, L., & Jacobs, N. (2018). Population Study. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1673–1689. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9893-7>
- Listiyandini, R. A. (2017). *Mengukur Rasa Syukur : Pengembangan Model Awal Skala Bersyukur Versi MENGUKUR RASA SYUKUR : PENGEMBANGAN MODEL*. December 2015. <https://doi.org/10.24854/jpu22015-41>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>

- Nasir, A., Shah, K., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). *Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif*. 3, 4445–4451.
- Ningsih, S. (1998). *metodologi*. 48–79.
- Rachmadi, A. G. (2019). *Kebersyukuran : Studi Komparasi Perspektif Psikologi Barat dan Psikologi Islam*. 24, 115–128.
<https://doi.org/10.20885/psikologi.vol24.iss2.art2>
- Rachmawati, D., & Qomariyah, N. (2024). Grateful Heart Breeds Job Satisfaction: The Effect of Gratitude on Job Satisfaction among Honorary Teachers. *Indonesian Psychological Research*, 6(1), 61–72. <https://doi.org/10.29080/ipr.v6i1.1074>
- Rahmah, R. A., Psikologi, F., Islam, U., & Sunan, N. (2019). *PELATIHAN SYUKUR AL-GHAZALI UNTUK MENURUNKAN TINGKAT YOGYAKARTA*. 13(2), 63–75.
- Rifka Nur'aini Oktaviani, Q. U. (n.d.). *Efektivitas kebersyukuran dalam meningkatkan kesehatan mental: sebuah studi pustaka*. 302–309.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi karya Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge*.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- SAFITRI, K. (2020). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (LIMA) KANTOR PUSAT*.
- Safitri, R. D., Suratno, A., & Sulistiyani, E. (2018). *THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA KINERJA KARYAWAN PT CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA Abstrak*. 4(1), 45–56.

- Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(January), 12. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>
- Salsabilla, W. A. (2024). *69% Pekerja Gen Z Berencana Resign dari Pekerjaan Mereka Saat Ini*No Title. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-G1qKv>
- Sansone, R. A., & Sansone, L. A. (2010). *GRATITUDE AND WELL BEING : The Benefits of Appreciation GRATITUDE AND WELL BEING*. 11.
- Santoso, A. B. (2022). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 6(3), 1407–1422.
- Schmitt, M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood: and What That Means for the Rest of Us*. By Jean M. Twenge: A Book Review. 10(2017), 41–54.
- Seligman, M. P. . (2000). *Positive-Psychologie*.
- Shobihah, I. F. (2014). (*Upaya Membangun Karakter Bangsa Melalui Figur Ulama*). XV(2), 383–406.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D*.
- Suminta, R. R., & Saleh, A. H. (2021). *Conceptualization of Gratitude : Qualitative and Quantitative Approach*. 570.
- Suradi. (2022). *tinjauan pustaka kepuasan kerja*. 11–52.

- Suryani, N. K. (2022). *KEPUASAN KERJA : PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI (TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS)*. 2(2), 71–77.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction - a Study. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 5(6), 464–470.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i6.2017.2057>
- Waters, L. (2012). *Predicting Job Satisfaction : Contributions of Individual Gratitude and Institutionalized Gratitude*. 3(12), 1174–1176.
<https://doi.org/10.4236/psych.2012.312A173>
- Youssef-morgan, C. M., Zyl, L. E. Van, & Ahrens, B. L. (2022). *The Work Gratitude Scale : Development and Evaluation of a Multidimensional Measure*. 12(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795328>
- Yulianisa, N., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). *PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TOYO DIES KARAWANG*. 2, 1511–1522.
- Yusuf. (2016). *METODE PENELITIAN*.
- Zakiah, M., Almih, M. M., Azkarisa, Y. D., & Utami, S. (2020). *Pengembangan alat ukur kebersyukuran mahasiswa muslim*. 15(1), 45–57.

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSi...>

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 3309/FPsi.1/PP.009/12/2025

16 Desember 2025

Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Kepala SPPG SAMBONGGEDE
Jl. Merakurak-Tuban Dsn. Banggel Ds. Sambonggede
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : RIZKY PRATAMA SAPUTRA/220401110011
Tempat Penelitian : SPPG SAMBONGGEDE
Judul Skripsi : Pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di X
Dosen Pembimbing : 1. Drs. Zainul Arifin, M.Ag.
2. Drs. Zainul Arifin, M.Ag.
Tanggal Penelitian : 22-12-2025 s.d 15-06-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSi...>

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 3311/FPsi.1/PP.009/12/2025

16 Desember 2025

Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.

Kepala SPPG BOGOREJO

Jl. Soekarno Hatta, Mulung, Bogorejo, Kec. Merakurak,
Kabupaten Tuban, Jawa Timur, Indonesia.

di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : RIZKY PRATAMA SAPUTRA/220401110011

Tempat Penelitian : SPPG BOGOREJO

Judul Skripsi : Pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja
pada generasi Z yang bekerja di X

Dosen Pembimbing : 1. Drs. Zainul Arifin, M.Ag.
2. Drs. Zainul Arifin, M.Ag.

Tanggal Penelitian : 22-12-2025 s.d 15-06-2026

Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Tembusan:

1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

Surat Rekomendasi Expert Judgement Alat Ukur Skripsi

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP : 197502202003122004

Instansi : Universitas Islam negeri maulana malik ibrahim malang

Telah memberikan penilaian sebagai *expert judgement* terhadap validitas dan kelayakan instrumen pengukuran yang digunakan dalam skripsi ini, khususnya skala ***Job Satisfaction Survey (JSS)*** dan skala ***Grattitude Questinnaire (GQ)***, yang disusun oleh:

Nama : Rizky Pratama Saputra

NIM : 220401110011

Fakultas : Fakultas Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di PT. X

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang,27,12,2025

(Dr, Retno Mangestutim M.Si)

Ini Job satisfaction survey ??

No	DIMENSI	NO Aitem	Aitem Asli Paul E Spector (1994)	Terjemahan	Relevansi			Saran/Masukan
					R	KR	TR	
1	Gaji	1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	Saya merasa saya dibayar dengan gaji yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan.	V			
2		28	I feel satisfied with my chances for salary increases	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk mendapatkan kenaikan gaji.	V			
3		10	Raises are too few and far between.	Kenaikan gaji terlalu jarang dan tidak konsisten	V			
4		19	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ini jika saya memikirkan gaji yang mereka berikan kepada saya.	V			

5	Promosi	11	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted	Mereka yang berprestasi dalam pekerjaan memiliki peluang yang cukup besar untuk dipromosikan	V			
6		33	I am satisfied with my chances for promotion	Saya puas dengan peluang saya untuk promosi.	V			
7		2	There is really too little chance for promotion on my job.	Peluang untuk promosi di pekerjaan saya sangat kecil.	V			
8	Supervisi	3	My supervisor is quite competent in doing his/her job	Atasan saya cukup kompeten dalam menjalankan tugasnya	V			
9		30	I like my supervisor	Saya menyukai atasan saya	V			
10		12	My supervisor is unfair to me	Atasan saya tidak adil kepada saya.	V			

11		21	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates	Atasan saya kurang menunjukkan minat pada perasaan bawahan.	V			
12	Tunjangan	22	The benefit package we have is equitable	Paket tunjangan yang kami miliki adil.	V			
13		13	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	Manfaat yang kami terima sama baiknya dengan yang ditawarkan oleh sebagian besar organisasi lain.	V			
14		4	I am not satisfied with the benefits I receive	Saya tidak puas dengan hasil yang saya terima		V		Perlu revisi: “Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.”
15		29	There are benefits we do not have which we should have.	Ada manfaat yang tidak kita miliki padahal seharusnya kita miliki.	V			
16	Penghargaan	5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik,	V			

				saya menerima penghargaan yang memang pantas saya terima.				
17		14	I do not feel that the work I do is appreciated.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai	V			
18		23	There are few rewards for those who work here	Ada sedikit penghargaan bagi mereka yang bekerja di sini	V			
19		32	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya	V			
20	Prosedur operasional	15	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.	V			
21		6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult	Banyak aturan dan prosedur yang	V			

				mrnyulitkan kita dalam melakukan pekerjaan				
22		36	Work assignments are not fully explained.	Tugas pekerjaan tidak dijelaskan secara lengkap.	V			
23		18	The goals of this organization are not clear to me.	Tujuan organisasi ini tidak jelas bagi saya.	V			
24	Rekan kerja	7	I like the people I work with	Saya menyukai orang-orang yang bekerjasama dengan saya.	V			
25		25	I have too much to do at work	<u>Saya menikmati bekerja dengan rekan-rekan saya</u>	V			
26		20	People get ahead as fast here as they do in other places	Orang-orang di sini bisa maju secepat seperti yang mereka lakukan di	V			

				tempat lain di tempat lain				
27		16	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	Saya merasa harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena ketidakkompetenan orang-orang yang bekerja bersama saya	V			
28		34	There is too much bickering and fighting at work.	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian di tempat kerja	V			
29	Sifat pekerjaan	17	I like doing the things I do at work	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja	V			
30		27	I feel a sense of pride in doing my job.	Saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya.	V			

31		35	My job is enjoyable	Pekerjaan saya menyenangkan.	V			
32		8	I sometimes feel my job is meaningless.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	V			
33		24	I have too much to do at work	Saya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor.	V			
34		31	I have too much paperwork.	Saya punya terlalu banyak tugas.		V		Saran: “Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan administratif/dokumen.”
35	komunikasi	9	Communications seem good within this organization	Komunikasi sangat penting di dalam organisasi ini.			V	Perlu revisi: “Komunikasi di dalam organisasi ini berjalan dengan baik.”
36		26	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	Saya sering merasa tidak tahu apa yang sedang terjadi di organisasi ini	V			

skala *Grattitude Questinnnaire (GQ) ??*

No	DIMENSI	NO Aitem	Aitem Asli McCullough, Michael E. Emmons, Robert A. Tsang, Jo Ann (2002)	Terjemahan	Relevansi			Saran/Masukan
					R	KR	TR	
1	intensitas	1	I have so much in life to be thankful for.	Saya memiliki begitu banyak hal dalam hidup yang patut disyukuri.	V			
2		5	As I get older I find myself more able to appreciate the people, events, and situations that have been part of my life history.	Seiring bertambahnya usia, saya semakin mampu menghargai orang-orang, peristiwa, dan situasi yang telah menjadi bagian dari sejarah hidup saya.	V			
3		3	When I look at the world, I don't see much to be grateful for.	Saat saya melihat dunia, saya tidak melihat banyak hal yang patut disyukuri.	V			
4	frekuensi	6	Long amounts of time can go by before I feel grateful to something or someone.	Waktu yang sangat lama bisa berlalu sebelum saya sempat	V			

				merasa bersyukur kepada sesuatu atau seseorang.				
5	Jangkauan	2	If I had to list everything that I felt grateful for, it would be a very long list.	Jika saya harus membuat daftar semua hal yang membuat saya bersyukur, daftarnya akan sangat panjang.	V			
6	kepadatan	4	I am grateful to a wide variety of people	<u>Saya berterima kasih kepada banyak orang.</u>	V			

TAMBAHAN ITEM SARAN DARI PAK ABDUL HAMID CHOLILI

No	DIMENSI	NO Aitem	Aitem Asli McCullough, Michael E. Emmons, Robert A. Tsang, Jo Ann (2002) & modifikasi	Terjemahan	Relevansi			Saran/Masukan
					R	KR	TR	
1	Frekuensi	6	Long amounts of time can go by before I feel grateful to something or someone.	Waktu yang sangat lama bisa berlalu sebelum saya sempat	V			

				merasa bersyukur kepada sesuatu atau seseorang.				
2		7	In various situations, feelings of gratitude arise spontaneously within me.	Dalam berbagai situasi, perasaan bersyukur muncul secara spontan dalam diri saya.	V			
3		10	I often feel gratitude for the things that happen in my daily life.	Saya sering merasakan rasa syukur atas hal-hal yang terjadi dalam kehidupan saya sehari-hari.	V			
4		9	I rarely feel gratitude despite receiving good things in my life.	Saya jarang merasakan rasa syukur meskipun menerima hal-hal baik dalam hidup saya.	V			
5	Jangkauan	2	If I had to make a list of all the things I am grateful for, the list would be very long.	Jika saya harus membuat daftar semua hal yang membuat saya bersyukur, daftarnya akan sangat panjang.	V			

6		14	I can find many aspects in my life that are worth being grateful for.	Saya dapat menemukan banyak aspek dalam hidup saya yang layak untuk saya syukuri.	V			
7		11	It's hard for me to find much to be grateful for.	Sulit bagi saya untuk menemukan banyak hal yang pantas untuk saya syukuri.	V			
8		8	There are few things in my life that truly make me feel grateful.	Hanya sedikit hal dalam hidup saya yang benar-benar membuat saya merasa bersyukur.	V			Punya makna yg sama dg item 11, berpotensi overlap
9	kepadatan	4	I thank many people.	Saya berterima kasih kepada banyak orang.	V			
10		12	There are only a few people I feel worthy of my thanks	Hanya sedikit orang yang menurut saya pantas untuk saya ucapkan terima kasih	V			

11		13	I rarely feel the need to thank others.	Saya jarang merasa perlu mengucapkan terima kasih kepada orang lain.	V			
12		15	I realize that the support and help of many people have contributed greatly to my life.	Saya menyadari bahwa dukungan dan bantuan dari banyak orang berkontribusi besar dalam kehidupan saya.	V			

Surat Rekomendasi Expert Judgement Alat Ukur Skripsi

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *ABD Hamid Dohli*

NIP :

Instansi : Universitas Islam negeri maulana malik ibrahim malang

Telah memberikan penilaian sebagai *expert judgement* terhadap validitas dan kelayakan instrumen pengukuran yang digunakan dalam skripsi ini, khususnya skala *Job Satisfaction Survey (JSS)* dan skala *Grattitude Questinnaire (GQ)*, yang disusun oleh:

Nama : Rizky Pratama Saputra

NIM : 220401110011

Fakultas : Fakultas Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh kebersyukuran terhadap kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di PT. X

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang,..... 2025

()

6		33	I am satisfied with my chances for promotion	cukup besar untuk dipromosikan				
7		2	There is really too little chance for promotion on my job.	Peluang untuk promosi di pekerjaan saya sangat kecil.	✓			
8	Supervisi	3	My supervisor is quite competent in doing his/her job	Atasan saya cukup kompeten dalam menjalankan tugasnya	✓			
9		30	I like my supervisor	Saya menyukai atasan saya	✓			
10		12	My supervisor is unfair to me	Atasan saya tidak adil kepada saya.	✓			
11		21	My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates	Atasan saya kurang menunjukkan minat pada perasaan bawahan.	✓			
12	Tunjangan	22	The benefit package we have is equitable	Paket tunjangan yang kami miliki adil.	✓			
13		13	The benefits we receive are as good as most other organizations offer.	Manfaat yang kami terima sama baiknya	✓			

14		4	I am not satisfied with the benefits I receive	dengan yang ditawarkan oleh sebagian besar organisasi lain.				
15		29	There are benefits we do not have which we should have.	Saya tidak puas dengan hasil yang saya terima	✓			
16	Penghargaan	5	When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive.	Ada manfaat yang tidak kita peroleh padahal seharusnya kita peroleh <i>peroleh</i>	✓			
17		14	I do not feel that the work I do is appreciated.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan yang memang pantas saya terima.	✓			
18		23	There are few rewards for those who work here	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai	✓			
				Ada sedikit penghargaan bagi mereka yang bekerja di sini	✓			

No	DIMENSI	NO Item	Item Asli Paul E Spector (1994)	Terjemahan	Relevansi			Saran/Masukan
					R	KR	TR	
1	Gaji	1	I feel I am being paid a fair amount for the work I do.	Saya merasa saya dibayar dengan gaji yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan.	✓			tidak layak mengingat saya
2		28	I feel satisfied with my chances for salary increases	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk mendapatkan kenaikan gaji.	✓			
3		10	Raises are too few and far between.	Kenaikan gaji terlalu jarang dan tidak konsisten	✓			tidak layak
4		19	I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me.	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ini jika saya memberikan gaji yang mereka berikan kepada saya.		✓		
5	Promosi	11	Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted	Mereka yang berprestasi dalam pekerjaan memiliki peluang yang	✓			

26	20	People get ahead as fast here as they do in other places	Orang-orang di sini bisa maju secepat seperti yang mereka lakukan di tempat lain di tempat lain	✓			
27	16	I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with.	Saya merasa harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena ketidakkompetenan orang-orang yang bekerja bersama saya	✓			
28	34	There is too much bickering and fighting at work.	Terdalu banyak pertengkaran dan perkelahian di tempat kerja	✓			
29	17	I like doing the things I do at work	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja	✓			
30	27	I feel a sense of pride in doing my job.	Saya merasa bangga melakukan pekerjaan saya.	✓			

Mr. Gueyuan
Carpenter

31	35	My job is enjoyable	Pekerjaan saya menyenangkan.	✓			
32	8	I sometimes feel my job is meaningless.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.	✓			
33	24	I have too much to do at work	Saya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor.	✓			
34	31	I have too much paperwork.	Saya punya terlalu banyak tugas.	✓			
35	9	Communications seem good within this organization	Komunikasi sangat penting di dalam organisasi ini.	✓			
36	26	I often feel that I do not know what is going on with the organization.	Saya sering merasa tidak tahu apa yang sedang terjadi di organisasi ini	✓			

19		32	I don't feel my efforts are rewarded the way they should be.	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya	✓			
20	Prosedur operasional	15	My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi.	✓			tidak ada gmn
21		6	Many of our rules and procedures make doing a good job difficult	Banyak aturan dan prosedur yang menyulitkan kita dalam melakukan pekerjaan	✓			
22		36	Work assignments are not fully explained.	Tugas pekerjaan tidak dijelaskan secara lengkap.	✓			
23		18	The goals of this organization are not clear to me.	Tujuan organisasi ini tidak jelas bagi saya.	✓			
24	Rekan kerja	7	I like the people I work with	Saya menyukai orang-orang yang bekerjasama dengan saya.	✓			
25		25	I have too much to do at work	Saya terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di kantor.	✓			

No	DIMENSI	NO	Item	Altem	Terjemahan	Relevansi			Saran/Masukan
						R	KR	TR	
1	intensitas	1	I have so much in life to be thankful for.		Saya memiliki begitu banyak hal dalam hidup yang patut disyukuri.	✓			
2		5	As I get older I find myself more able to appreciate the people, events, and situations that have been part of my life history.		Sering bertambahnya usia, saya semakin mampu menghargai orang-orang, peristiwa, dan situasi yang telah menjadi bagian dari sejarah hidup saya.	✓			lebih lama dr 1 ora
3		3	When I look at the world, I don't see much to be grateful for.		Saat mengamati dunia, saya tidak melihat banyak hal yang patut disyukuri.	✓			
4	frekuensi	6	Long amounts of time can go by before I feel grateful to something or someone.		Waktu yang sangat lama bisa berlalu sebelum saya sempat merasa bersyukur kepada sesuatu atau seseorang.		✓		lebih waktu untuk yang saya sy cukuri
5	jangkauan	2	If I had to list everything that I felt grateful for, it would be a very long list.		Jika saya harus membuat daftar semua hal yang membuat saya bersyukur, daftarnya akan sangat panjang.	✓			
6	kepadatan	4	I am grateful to a wide variety of people		Saya berterima kasih kepada banyak orang.	✓			

aCORRELATIONS

		Y																																				TO																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y00	Y01	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	TA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3

Y06	Pearson Correlation	.068	.328	.183	.342*	.3618*	1	-.0390	.297	-.1447	.120	.054	.329	.080**	.584	.072**	.447	.0692	-.138	.012	.310	-.1424	.300	-.0262	.218	.130	.009	.317	.290	.559**	.762**	.011	.451**	.000	.689**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.700	.055	.291	.045	.030		.863	.081	.399	.477	.776	.058	.611	.000	.671	.008	.702	.597	.429	.944	.069	.408	.077	.910	.129	.207	.457	.958	.064	.091	.000	.949	.000	1.000	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

Y07	Pearson Correlation	.372*	.241	.426*	-.146**	.46**	1	.034	.010**	.593	.210**	.508*	.331*	.372	-.2272	.174	.090**	.6565	.063	-.580**	.265	.453**	.240	.152	.124	.481**	.492**	.071	.496**	-.0262	.014**	.454**	.443**	.526**	.213	.576**		
	Sig. (2-tailed)	.028	.163	.011	.409	.005		.863	.936	.000	.218	.002	.047	.028	.200	.308	.592	.000	.710	.718	.004	.126	.005	.164	.384	.140	.473	.003	.003	.683	.002	.901	.927	.006	.008	.001	.220	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35		

Y08	Pearson Correlation	-.095	-.092	.090	.620**	.226	.299	.014	1	-.071	.072	.059	.245	.138	.607**	-.051	.039	-.3792	.0792	-.087	.283	-.0564	.125	.280	.150	.657**	.000	-.0256	.141	.047**	.525**	.465	.139**	.489**	.229	.046	.446**	
	Sig. (2-tailed)	.586	.598	.605	.000	.192	.081	.936		.684	.681	.738	.156	.430	.005	.762	.863	.823	.832	.601	.618	.099	.758	.469	.097	.568	.000	1.002	.887	.405	.811	.005	.009	.433	.006	.181	.797	.000

[illegible]

Y1 4	Pearson Correlation	.157	.190	.000	.661**	.248	.580**	-.227**	.602	-.192	-.119	.174	.376*	.052	1	-.029	.235	-.1515	.1	-.022*	.399	.036	.068	.218	.215	.549**	-.032	-.235	.258	.048	.515**	.737**	.105	.532**	-.078	.315	.500**
	Sig. (2-tailed)	.368	.274	1.000	.001	.150	.000	.200	.000	.268	.497	.318	.026	.768		.870	.181	.373	.930	.870	.020	.822	.707	.209	.215	.001	.854	.174	.134	.784	.002	.000	.549	.001	.654	.065	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1 5	Pearson Correlation	-.010	.070	.208	.114	.174	.074	.177	-.058	.180**	.430*	.071*	.340	.180	-.029	1	.235	.172	-.0619	.231	.109	.122**	.432	.247	.172	-.062	.081	.128	.324	.362*	-.036	.172	.157	.019	-.063	.241	.358*
	Sig. (2-tailed)	.952	.689	.248	.498	.317	.678	.305	.760	.280	.019	.685	.040	.300	.870		.174	.323	.422	.729	.166	.563	.462	.010	.162	.372	.644	.465	.057	.032	.838	.324	.369	.914	.718	.163	.035
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1 6	Pearson Correlation	.221	.261	.105	.168	.128	.442**	.094	.031	.081	-.242	-.012	.175	-.231	.231	1	.193	-.101	.175	.265	.252	.067	.042	-.221	.000	.067	.122	.092	.457**	.237	.273	.277	.175	.083	.243	.622**	.380*
	Sig. (2-tailed)	.202	.130	.546	.333	.468	.002	.592	.862	.641	.164	.943	.323	.934	.181	.174		.266	.562	.314	.124	.704	.812	.202	.911	.734	.466	.600	.006	.170	.113	.108	.306	.629	.156	.000	.024

N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1	Pears	.413*	.147	.540**	-.107	.377*	.067	.650**	-.032	.492**	-.046*	.397*	.016*	.346*	-.152	.173	.191	-	-	.497**	.133	.265	.183	-.035	.089	-.022	.64**	.438**	.130	.550**	.109	.018	.371*	.185	.583**	.160	.475**
7	on																																				
	Corre																																				
	lation																																				
	Sig.	.014	.401	.001	.553	.025	.702	.000	.823	.003	.806	.019	.923	.042	.373	.323	.266	.975	.899	.002	.448	.124	.293	.840	.609	.896	.000	.009	.458	.001	.533	.919	.028	.286	.000	.357	.004
	(2-tailed)																																				
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1	Pears	.269	.061	.000	-.044	.027	-.095	.067	.033	.073	-.157	.039	.030	.195	-.010	-.141	.106	1	-	.163	.027	.019	-.043	-.244	-	.056	.011	.120	-.350*	.072	.043	.149	.046	.234	.080	-.172	.020
8	on																																				
	Corre																																				
	lation																																				
	Sig.	.118	.727	1.000	.787	.893	.597	.710	.832	.675	.381	.832	.863	.251	.930	.422	.565	.97	.827	.348	.876	.913	.799	.159	.013	.756	.927	.487	.040	.680	.806	.810	.402	.167	.631	.329	.899
	(2-tailed)																																				
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y1	Pears	.207	.025	.344*	.116	.288	.138	-	.063	-.092	.047	-.025	.018	.115	-.011	.																					
9	on																																				
	Corre																																				
	lation																																				

[illegible]

Y2	Pearson	.44**	-.066	.20	.12	.13	-.143**	.45**	-.051	.12	-.054**	.46**	.25	.13	.03	.12	.06	.26	.0	.0	.55	.34	1	.11	.14	.2	.22	.16	.10	.18	.18	-	-	.50	.06	.31	.14	.38
2	on Correlation																																					
	Sig. (2-tailed)	.007	.708	.235	.486	.426	.406	.008	.758	.489	.743	.005	.132	.438	.822	.464	.704	.124	.913	.572	.001	.046		.510	.394	.219	.209	.336	.562	.304	.283	.678	.932	.009	.696	.062	.393	.02
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

Y2	Pearson	-.260	-.085	-.087	.110	.302	.240	.126	.284	.383*	.070	.137	.046	.062**	.432	.043	.183	-	-	.02	.12	.11	1	-	.2	.11	.10	.07	.24	.15	.23	.35	.02	.08	-	.33	.34	
3	on Correlation																																					
	Sig. (2-tailed)	.124	.647	.744	.615	.529	.077	.165	.469	.093	.021	.693	.431	.827	.700	.012	.813	.299	.759	.587	.880	.468	.510		.695	.106	.528	.552	.660	.161	.373	.172	.031	.891	.630	.682	.054	.04
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

Y2	Pearson	.214	.069	.179	.368*	.228	-.152	.285	.166	.267	.183	.309	.513**	.218	.242	-.221	-.034	.2	.0	.11	.17	.14	-	1	.0	.08	.13	.20	-	.27	-	.32	.17	.30	-	-	.37	
4	on Correlation																																					
	Sig. (2-tailed)	.217	.695	.303	.038	.180	.914	.387	.090	.342	.123	.291	.072	.009	.202	.162	.202	.840	.159	.789	.527	.319	.394	.695		.586	.642	.446	.244	.792	.116	.425	.058	.316	.074	.829	.569	.027

N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2 5	Pearson Correlation	-.056	-.102	.131*	.352	.132	.264	.250	.101	.010	.208	.171*	.349	.115	.212	.172	-.029	.084	-.057	.089*	.343	.218	.275	.091	.352*	.107	-.134	.392*	.299	-.047	.350	.167	.329	-.133	.334*	.384*	
	Sig. (2-tailed)	.751	.563	.450	.039	.450	.129	.148	.568	.948	.250	.306	.045	.496	.215	.324	.911	.609	.013	.977	.621	.040	.219	.106	.586	.038	.541	.442	.020	.081	.787	.035	.358	.055	.426	.050	.023
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2 6	Pearson Correlation	-.121	-.180	-.046**	.515	.158	.214	.127**	.652	-.270	.074	.119**	.439**	-.031	.542	-.063	-.025	-.042	.238**	.502	.228	.110	.081	.352*	1	-	-.045	-.183	.241	-.512**	.378*	.101	.438**	.056	.161	.413*	
	Sig. (2-tailed)	.490	.301	.802	.004	.377	.207	.470	.004	.119	.683	.518	.008	.862	.001	.724	.736	.895	.799	.8	.182	.000	.208	.522	.643	.038	.799	.292	.163	.494	.002	.025	.565	.009	.751	.355	.014
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2 7	Pearson Correlation	.331	.452**	.449**	.004**	.680	.131**	.480	.005**	.488	-.090	.530**	.008	.212	-.031	.127	.642**	.016	.040	.182	.145	.167	.104	.133	.107	1	-.045	.530**	.042	.457**	.064	.102**	.448	.220**	.580**	.117	.503**

[illegible]

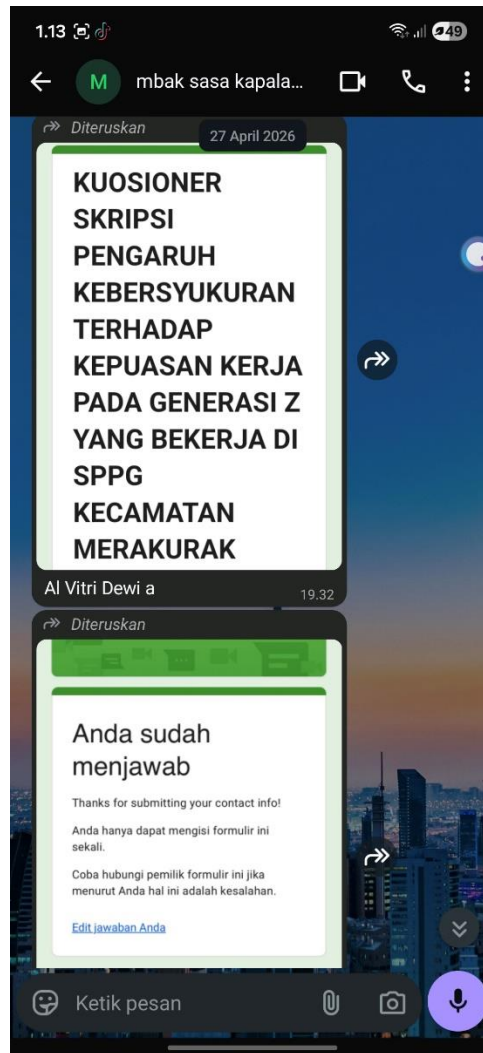
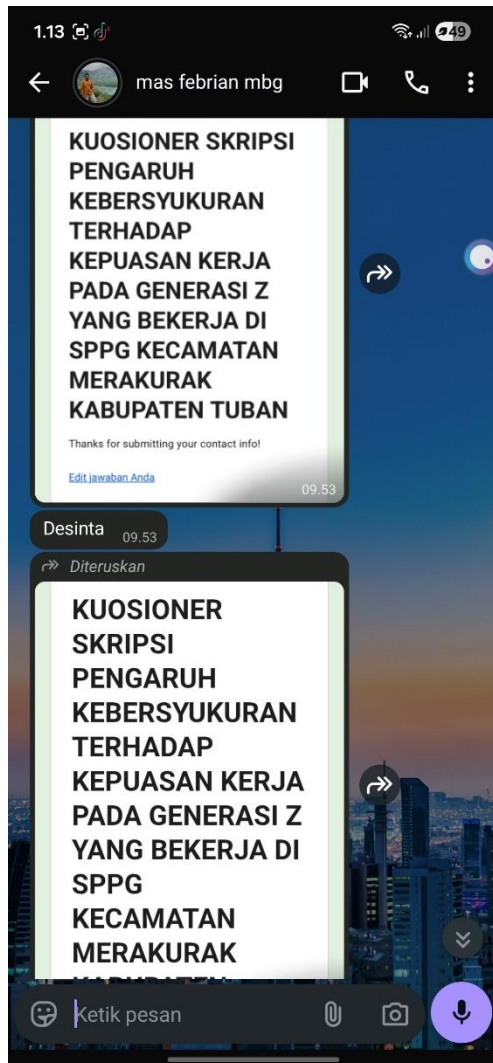
Y3 0	Pearson Correlation	.518**	.224**	.854**	.125**	.580**	.296**	.491**	.043*	.350*	.369	.319	.087**	.488	.042*	.367	.230**	.55-.072	.267	.407*	.450**	.186	.155	.270	.299	- .120	.457**	.302	.141		.090	.232	.433**	.392*	.444**	.241	.667**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.000	.470	.000	.091	.002	.815	.038	.034	.062	.613	.004	.782	.030	.170	.001	.680	.121	.017	.004	.283	.376	.118	.081	.494	.006	.077	.420		.607	.180	.009	.020	.007	.163	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y3 1	Pearson Correlation	.000	.133	.100	.371*	.374*	.559**	-.027**	-.52143	-.066	.037	.308	.048	.515**	-.036	.273	.109	-.0265	.025	.506**	-.076	.239	-.130	- .047	.514**	.060	-.061	.120	.091		.551**	-.074	.171	.147	.247	.452**		
	Sig. (2-tailed)	1.000	.445	.569	.028	.027	.000	.901	.001	.423	.717	.832	.073	.782	.008	.833	.113	.5306	.880	.139	.002	.672	.175	.428	.787	.002	.730	.732	.489	.607		.001	.675	.326	.400	.153	.006	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y3 2	Pearson Correlation	.043	.399*	.000	.533**	.389*	.762**	.0165**	.463	.073	.163	.159	.549**	.207	.737**	.172	.277	.018	.0278	.099	.525**	-.014	.354*	.323	.357	.378*	.104	.022	.260	.232	.551**		.027	.514**	-.043	.421*	.670**	
	Sig. (2-tailed)	.805	.018	1.000	.001	.021	.000	.927	.005	.675	.349	.360	.001	.235	.000	.328	.108	.919	.857	.621	.570	.001	.938	.037	.058	.035	.025	.553	.902	.130	.180	.000		.877	.002	.805	.012	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y3 3	Pears on Corre lation	.475**	.070*	.410*	.159*	.3601	.454**	.135	.390*	-.045	.675**	.207	.161	.105	.157	.177	.371*	-.146	.081	.266	.086	.503**	.024	.174	.160	.102**	.441**	.541**	.222	.433**	-.074	.027	1	.340*	.331	.178	.519**	
	Sig. (2- tailed)	.004	.690	.014	.379	.029	.946	.009	.431	.024	.800	.233	.356	.549	.369	.309	.028	.402	.643	.122	.625	.002	.891	.316	.358	.565	.008	.001	.199	.009	.675	.877		.046	.052	.306	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y3 4	Pears on Corre lation	.283	.243	.347*	.374*	.502**	.451**	.443**	.489**	.164	.159	.369*	.453**	.288	.532**	.019	.085	.1839	.211	.139	.342*	.068	.084	.305	.438**	.228	.190	.088	.392*	.171	.514**	.340*	1	.228	.274	.666**		
	Sig. (2- tailed)	.099	.159	.041	.027	.007	.008	.003	.006	.342	.369	.026	.003	.091	.004	.916	.626	.2867	.126	.542	.047	.699	.631	.074	.055	.009	.188	.274	.616	.020	.326	.002	.046		.187	.111	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y3 5	Pears on Corre lation	.328	.230	.491**	-.019	.485**	.006	.526**	.229	.270	-.065	.244	-.113	.198	-.073	.063	.243	.583**	.084	.010	.474**	.233	.314	- .072	- .038	- .139	.056	.580**	.352*	-.134	.44**	.147	- .041	.331	.228	1	- .075	.394*







BADAN GIZI NASIONAL
SPPG TUBAN MERAKURAK BOGOREJO
 Jl. Raya Bogorejo Rt. 001 Rw. 005 Desa Bogorejo Kec. Merakurak Kab. Tuban
 Jawa Timur



Nomor : 15/JIHH1U7I/VI/2026
Lampiran : -
Perihal : Jawaban Izin Penelitian

Kepada Yth.
Sdr. Rizky Pratama Saputra
 Mahasiswa Fakultas Psikologi
 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 di Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: 3311/FPsi.1/PP.009/12/2025 tanggal 16 Desember 2025, dengan ini saya:

Nama : FEBRIAN ALA'UDIN MAS'UDI, S.H.
Jabatan : Kepala SPPG Bogorejo

memberikan izin kepada:

Nama : Rizky Pratama Saputra
NIM : 220401110011

untuk melaksanakan penelitian skripsi di SPPG Bogorejo dengan judul "**Pengaruh Kebersyukuran terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z yang Bekerja di X**", sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan SPPG Bogorejo.

Selama pelaksanaan penelitian, peneliti diharapkan menjaga etika penelitian, menaati tata tertib yang berlaku, menjaga kerahasiaan data yang diperoleh, serta tidak mengganggu aktivitas operasional di SPPG Bogorejo.

Demikian surat jawaban ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Tuban, 30 Juni 2026
 Hormat kami,
KEPALA SPPG BOGOREJO,

FEBRIAN ALA'UDIN MAS'UDI, S.H.



BADAN GIZI NASIONAL
SPPG TUBAN MERAKURAK SAMBONGGEDE
YAYASAN MILENIAL TUBAN MANDIRI

Jl. Raya Merakurak Tuban, Dusun Banggel,
 Sambonggede, Kec. Merakurak, Kabupaten
 Tuban, Jawa Timur. 62355



Nomor : 10/YMTM/SPPG-SGD/VI/2026
Lampiran : -
Perihal : Jawaban Izin Penelitian

Kepada Yth.

Sdr. Rizky Pratama Saputra

Mahasiswa Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 di Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: 3311/FPsi.1/PP.009/12/2025 tanggal 16 Desember 2025, dengan ini saya:

Nama : Fira Yunia Ersanti, S.Gz.
Jabatan : Kepala SPPG Tuban Merakurak Sambonggede

Memberikan izin kepada:

Nama : Rizky Pratama Saputra
NIM : 220401110011

Untuk melaksanakan penelitian skripsi di SPPG Tuban Merakurak Sambonggede dengan judul "**Pengaruh Kebersyukuran terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z yang Bekerja di X**", sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan SPPG Tuban Merakurak Sambonggede.

Selama pelaksanaan penelitian, peneliti diharapkan menjaga etika penelitian, menaati tata tertib yang berlaku, menjaga kerahasiaan data yang diperoleh, serta tidak mengganggu aktivitas operasional di SPPG Tuban Merakurak Sambonggede.

Demikian surat jawaban ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Tuban, 30 Juni 2026

Hormat kami,

KA SPPG Tuban Merakurak Sambonggede,

Fira Yunia Ersanti, S.Gz.

