

**HUBUNGAN JOB SATISFACTION DAN AMANAH
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



oleh

Evinda Dwi Elmifa Anjelina

NIM. 220401110264

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

2026

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN JOB SATISFACTION DAN AMANAH
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT
PADA KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

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

oleh

Evinda Dwi Elmifa Anjelina
NIM. 220401110264

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

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* DAN *ISLAMIC WORK*
***ETHIC* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA**
KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG

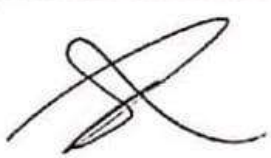
SKRIPSI

Oleh

Evinda Dwi Elmifa Anjelina

NIM. 220401110264

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si</u> NIP. 197804292006041001		15 Juni 2016
Dosen Pembimbing 2 <u>Rika Fuaturosida, S.Psi, MA</u> NIP. 19830429201608012038		15 Juni 2016



LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN JOB SATISFACTION DAN AMANAH
TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA
KARYAWAN GENERASI Z
DI KOTA MALANG

SKRIPSI

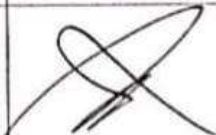
oleh

Evinda Dwi Elmifa Anjelina

NIM. 220401110264

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis

Sidang pada tanggal 13 - 6 - 2026

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Rika Fuaturrasida, S.Psi, MA</u> 19830429201608012038		24/7-2026
Ketua Penguji <u>Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si</u> 197804292006041001		24/7.2026
Penguji Utama <u>Dr. Hj. Endah Kurniawati P., M.Psi., Psikolog</u> 19750514200032003		22-07-2026

Disahkan Oleh
Dekan



Prof. Dr. Siti Mahmudah, M. Si

NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

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 :

HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* DAN *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG

Yang ditulis oleh:

Nama : Evinda Dwi Elmifa Anjelina
NIM : 220401110264
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 15 Juni 2026
Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 197804292006041001

NOTA DINAS

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 :

HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* DAN *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG

Yang ditulis oleh:

Nama : Evinda Dwi Elmifa Anjelina
NIM : 220401110264
Program : SI Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, 15 Juni 2026
Dosen Pembimbing 2



Rika Fuaturosida, S.Psi, MA
NIP. 19830429201608012038

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Evinda Dwi Elmifa Anjelina

NIM : 220401110264

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN JOB SATISFACTION DAN ISLAMIC WORK ETHIC TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 15 Juni 2026

Penulis,



Evinda Dwi Elmifa Anjelina

NIM. 220401110264

HALAMAN MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اطِيعُوا اللَّهَ وَاطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (A-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)”

(QS An-Nisa': 59)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan pertama-tama untuk diriku sendiri yang telah memilih untuk terus bertahan di setiap proses yang tidak pernah benar-benar mudah. Terima kasih telah tetap melangkah meski lelah kerap menghampiri, meski ragu sering membisikkan untuk berhenti, dan meski rasa hampir menyerah tak jarang datang tanpa permisi. Setiap keringat, air mata, doa yang terucap dalam diam, waktu yang dikorbankan, serta perjuangan yang telah dilalui adalah saksi bisu bahwa tidak ada proses yang sia-sia ketika dijalani dengan kesungguhan hati. Karya ini adalah bentuk penghormatan bagi perjalanan panjang yang akhirnya berhasil sampai pada titik ini.

Untuk kedua orang tuaku tercinta yang telah menjadi fondasi terkuat dalam setiap langkah perjalanan hidupku. Terima kasih telah menjadi rumah yang selalu hangat untuk pulang, telah mendoakanku dalam setiap sujud yang tidak pernah terlewat, dan telah memberikan kepercayaan penuh bahkan di saat aku sendiri meragukan kemampuanku. Pengorbanan kalian yang tidak pernah terucap namun selalu terasa adalah bahan bakar terbesar yang menggerakkanku untuk terus bertahan dan tidak menyerah. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi, merahmati, dan membalas setiap pengorbanan kalian dengan kebaikan yang berlipat ganda di dunia maupun di akhirat.

Untuk setiap insan yang pernah hadir mewarnai perjalanan hidupku, atas bantuan, dukungan, motivasi, pelajaran, kritik, saran, maupun pengalaman berharga yang telah diberikan. Kehadiran kalian memberi warna dan makna tak ternilai dalam perjalanan hidupku. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang jauh lebih indah dari ALLAH SWT.

Akhir kata, semoga karya ini tidak hanya menjadi penutup dari sebuah perjalanan akademik, tetapi juga menjadi titik awal langkah-langkah baru untuk terus belajar, bertumbuh, dan memberi manfaat bagi sesama, sebagai bentuk syukur atas segala nikmat dan kemudahan yang telah diberikan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis senantiasa memanjatkan puji Syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmat, petunjuk, dan kekuatan-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad Sallahualaihi wa sallam, suri tauladan umat, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Penulis menyadari bahwa karya ini tidak akan pernah terwujud tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunannya. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP selaku rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si selaku dosen pembimbing I yang senantiasa mendampingi dan memberikan bimbingan selama penulis menempuh Pendidikan sarjana. Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus atas segala arahan, nasihat, motivasi, serta ilmu pengetahuan yang telah diberikan, yang turut menambah bekal pengalaman dan wawasan yang sangat berharga dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Rika Fuaturrasida, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, dan motivasi kepada penulis. Terima kasih atas kesabaran, dukungan, dan bimbingan yang tulus selama proses penyusunan skripsi, sehingga penulis mampu menyelesaikan karya ini dengan lebih terarah dan sistematis.
5. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati P., M.Psi., Psikolog selaku penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan perhatian untuk menguji serta memberikan

masukan yang konstruktif terhadap skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kritik, saran, serta penilaian yang sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan kemampuan akademik penulis.

6. Kepada Ibu Fina Hidayati, MA selaku Ketua Program Studi Psikologi, beserta seluruh jajaran staf dan tenaga kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala izin, arahan, dukungan akademik maupun administratif, serta kemudahan pelayanan yang telah diberikan selama penulis menempuh perkuliahan hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
7. Kepada seluruh responden penelitian, yaitu karyawan Generasi Z di Kota Malang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Tanpa kesediaan dan partisipasi saudara/I, penelitian ini ntidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.
8. Kepada teman-teman yang telah membantu proses penelitian ini, khususnya dalam penyebaran kuesioner dan pencarian responden, terimakasih atas bantuan, waktu, dan tenaga yang telah diberikan sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan lancar.
9. Kepada seluruh responden penelitian, yaitu karyawan Generasi Z di Kota Malang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Tanpa kesediaan dan partisipasi saudara/I, penelitian ini ntidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.
10. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Mul dan Ibu Wiji, dua sosok luar biasa yang telah menjadi alasan terbesar dalam hidup saya. Terima kasih atas setiap

tetes keringat, kerja keras, pengorbanan dan menjadikanku tumbuh menjadi perempuan yang penuh kesabaran, kuat, serta mandiri. Dengan segala doa, cinta, pengorbanan, dan perjuangan yang tak pernah henti, kalian telah menuntun penulis hingga mampu menempuh pendidikan sampai ke jenjang ini, meski kalian sendiri hanya sempat merasakannya sampai bangku pendidikan dasar. Kasihmu yang tak pernah berkurang oleh waktu, kesabaranmu yang tak pernah habis, serta pengorbananmu yang begitu besar telah menjadi sumber kekuatan dan cahaya dalam setiap perjalanan hidup penulis.

11. Untuk saudara serahim, se-iman dan se-surgaku Efi Dian Ariska dan kakak iparku Fatia Dewi Agustina yang sangat aku sayangi, terima kasih atas kehadiran kalian yang selalu dipenuhi dengan cinta, perhatian, dan semangat yang seolah tak pernah ada habisnya. Kehadiran kalian bukan hanya memberi kenyamanan, tetapi juga menjadi sumber kekuatan yang selalu menguatkan langkah penulis, menuntun saat penulis ragu, dan menghadirkan begitu banyak makna dalam perjalanan hidupku. Penulis benar-benar bersyukur memiliki kalian berdua, karena cinta dan ketulusan kalian telah membuat banyak hal terasa lebih indah dan berarti. Semoga Tuhan senantiasa melimpahkan kebahagiaan, Kesehatan, dan keharmonisan dalam setiap Langkah kehidupan kalian berdua.
12. Untuk adik-adik ponakan tercinta Muhammad Akhtar Al-Baihaqi dan Nagma Hagya Azizah, terima kasih sudah menjadi warna paling hangat dalam setiap perjalanan hidup penulis. Kehadiran kalian, dengan tawa yang sederhana, perhatian kecil yang tulus, dan kasih sayang yang apa adanya selalu berhasil menjadi alasan untuk tetap kuat dan terus melangkah. Semoga kalian tumbuh menjadi pribadi yang hebat, berhati baik, dan selalu dikelilingi oleh kebahagiaan dalam setiap langkah kehidupan.
13. Kepada teman-teman SMP tersayang ASSO. Elcyntha, Rifa, Laras, Dahra, Maulida, Esty, Anti, Inez, Radea, Anisah, dan Firyal, Madania, dan Zahra terima kasih telah menjadi bagian dari masa-masa yang paling berharga, kalian adalah kenangan yang selalu dirindukan.

14. Kepada teman-teman SMA terkasih Indah, Ela, Ernida, Imel, Salsa, Caro, Nadyel, Biri, Ejul, dan Zeeha terimakasih atas tawa dan kebersamaan yang tak terlupakan. Masa-masa itu menjadi bekal semangat hingga hari ini.
15. Kepada sahabat-sahabat perkuliahan Paya Wibu, Ivana Pikmi, dan Fifi Lola, terima kasih telah menemani perjuangan di setiap langkah dunia akademik ini, susah senang kita lalui bersama.
16. Kepada seseorang yang namanya tidak dapat penulis sebutkan, manusia yang pernah hadir dan mengukir cerita tersendiri dalam hidup ini, terima kasih atas pelajaran, kenangan, dan segala hal yang telah membentuk diri penulis menjadi lebih kuat dari sebelumnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. <i>Employee Engagement</i>	11
1. Pengertian Employee Engagement	11
2. Faktor-faktor Employee Engagement.....	13
3. Aspek-aspek Employee Engagement.....	19
B. Job Satisfaction.....	21
1. Pengertian Job Satisfaction	21
2. Aspek-aspek Job Satisfaction	23
C. Islamic Work Ethic.....	25
1. Pengertian Islamic Work Ethic	28
2. Karakteristik Islamic Work Ethic.....	28
3. Amanah	33

D.	Kontribusi Job Satisfaction terhadap Employee Engagement.....	35
E.	Kerangka Konseptual	39
F.	Hipotesis Penelitian.....	40
G.	Penelitian Terdahulu.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		42
A.	Desain Penelitian	42
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	42
1.	Variabel Dependen	42
2.	Variabel Independen.....	42
C.	Definisi Operasional.....	43
D.	Responden Penelitian	44
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
F.	Instrumen Penelitian.....	48
1.	Skala Job Satisfaction	49
2.	Skala Islamic Work Ethic.....	50
3.	Skala Employee Engagement.....	50
G.	Validitas dan Reliabilitas	51
1.	Validitas.....	51
2.	Reliabilitas	57
H.	Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		61
A.	Pelaksanaan Penelitian	61
1.	Gambaran Lokasi Penelitian.....	61
2.	Waktu dan Tempat	61
3.	Prosedur.....	62
B.	Hasil Penelitian.....	63
1.	Analisis Deskriptif.....	63
2.	Validitas Instrumen.....	67
3.	Reliabilitas Instrumen	72
C.	Paparan Hasil penelitian	74
1.	Uji Asumsi Klasik	74
2.	Faktor Pembentuk Variabel.....	74

3. Uji Hipotesis	78
D. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	85
D. Kesimpulan.....	85
D. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	96
DAFTAR LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 Skala Likert.....	49
Tabel 3.2 Skala Job Satisfaction.....	50
Tabel 3.3 Skala Islamic Work Ethic.....	50
Tabel 3.4 Skala Employee Engagement.....	51
Tabel 3. 5 Review Keterbacaan.....	54
Tabel 4. 1 Analisis Deskripsi Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Hasil Validitas Skala Job Satisfaction.....	68
Tabel 4.3 Hasil Validitas Skala Islamic Work Ethic	69
Tabel 4.4 Hasil Validitas Skala Employee Engagement.....	70
Tabel 4. 5 Ringkasan Uji Korelasi Item-Total.....	71
Tabel 4.6 Hasil Reliabilitas Job Satisfaction, Islamic Work Ethic dan Employee Engagement.....	73
Tabel 4.7 Tabel Reliabilitas Skala Job Satisfaction.....	73
Tabel 4.8 Reliabilitas Skala Islamic Work Ethic	73
Tabel 4.9 Reliabilitas Skala Employee Engagement	73
Tabel 4.10 Hasil Normalitas Variabel	75
Tabel 4. 11 Coefficients	76
Tabel 4.12 Coefficients.....	79
Tabel 4. 13 ANOVA.....	81
Tabel 4. 14 Model Summary	82
Tabel 5. 1 Dimensi Pembentuk Job Satisfaction	89
Tabel 5. 2 Dimensi Pembentuk Amanah	90
Tabel 5. 3 Dimensi Pembentuk Employee Engagement.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	39
Gambar 4. 1 Histogram Frekuensi Distribusi Skor Job Satisfaction	64
Gambar 4. 2 Histogram Frekuensi Distribusi Skor Islamic Work Ethic	65
Gambar 4. 3 Histogram Frekuensi Distribusi Skor Employee Engagement.....	66
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Responden.....	99
Lampiran 2 Penelitian Terdahulu.....	100
Lampiran 3 Instrumen Penelitian.....	101
Lampiran 4 Review Keterbacaan.....	105
Lampiran 5 Media Sebar Kuesioner.....	108
Lampiran 6 Hasil Uji Heterokedastisitas	109
Lampiran 7 Histogram Job Satisfaction.....	109
Lampiran 8 Histogram Islamic Work Ethic	110
Lampiran 9 Histogram Employee Engagement.....	110
Lampiran 10 Uji validitas Job Satisfaction	111
Lampiran 11 Uji Validitas Islamic Work Ethic Dimensi Amanah.....	112
Lampiran 12 Uji Validitas Employee Engagement	112
Lampiran 13 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	113
Lampiran 14 Pengujian Hipotesis Secara Simultan/Uji F	113
Lampiran 15 Koefisien Determinasi	113

ABSTRAK

Anjelina, Evinda Dwi Elmifa (2026). Hubungan Job Satisfaction dan Islamic Work Ethic terhadap Employee Engagement pada Karyawan Generasi Z di Kota Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing:

Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si
Rika Fuaturrasida, S.Psi, MA

Kata Kunci:

Job satisfaction, Islamic work ethic, employee engagement, Generasi Z

Generasi Z kini menjadi kelompok demografis terbesar di Indonesia dengan jumlah mencapai 74,93 juta jiwa, namun karakteristik uniknya seperti sensitivitas tinggi dan inkonsistensi motivasi menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan *employee engagement*. Fenomena ini menuntut pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor psikologis yang dapat memperkuat keterikatan kerja generasi tersebut, khususnya kepuasan kerja dan penghayatan nilai etika kerja Islami, mengingat kajian yang secara khusus menguji kedua faktor ini secara bersamaan pada karyawan Generasi Z masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan job satisfaction dan Islamic work ethic terhadap employee engagement pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Dalam penelitian ini, job satisfaction berperan sebagai variable bebas pertama (X1), Islamic work ethic sebagai variable bebas kedua (X2), sedangkan employee engagement berperan sebagai variable terikat (Y).

Penelitian ini berlandaskan teori *employee engagement* dari Schaufeli & Bakker (*vigor, dedication, absorption*), teori kepuasan kerja Frederick Herzberg (faktor motivasi dan higiene), serta konsep *Islamic work ethic* Ali yang secara umum mencakup dimensi Amanah, ihsan, dan itqan, namun dalam penelitian ini operasionalisasi Islamic work ethic dibatasi hanya pada dimensi amanah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada 200 responden karyawan Generasi Z yang bekerja minimal 3 bulan pada sektor *food and beverage* di Kota Malang.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan yang positif dan signifikan *employee engagement* ($\beta = 0,555$; $t = 10,000$; $p < 0,05$), begitu pula *Islamic work ethic* ($\beta = 0,261$; $t = 4,706$; $p < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 49,5% variasi *employee engagement* ($R^2 = 0,495$; $F = 96,570$; $p < 0,05$), dengan *job satisfaction* sebagai prediktor yang lebih dominan.

Disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan internalisasi nilai etika kerja Islami dengan keterlibatan kerja karyawan Generasi Z, di mana kedua variabel tersebut secara signifikan berhubungan dengan peningkatan employee engagement.

ABSTRACT

Anjelina, Evinda Dwi Elmifa (2026). The Relationship Between Job Satisfaction and Islamic Work Ethic and Employee Engagement Among Generation Z Employees in Malang. Thesis. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisors:

*Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si
Rika Fuaturrasida, S.Psi, MA*

Keywords:

Job satisfaction, Islamic work ethic, employee engagement, Generation Z

Generation Z has now become the largest demographic group in Indonesia, with a population of 74.93 million people, however, its unique characteristics such as high sensitivity and inconsistent motivation pose distinct challenges for human resource management, particularly in maintaining employee engagement. This phenomenon calls for a deeper understanding of the psychological factors that can strengthen this generation's work engagement, particularly job satisfaction and the internalization of Islamic work ethics, given that studies specifically examining these two factors simultaneously among Generation Z employees remain limited. This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and Islamic work ethic on employee engagement among Generation Z employees in Malang. In this study, job satisfaction serves as the first independent variable (X1), Islamic work ethic as the second independent variable (X2), and employee engagement as the dependent variable (Y).

This study is based on Schaufeli & Bakker's theory of employee engagement (vigor, dedication, absorption), Frederick Herzberg's theory of job satisfaction (motivation and hygiene factors), and Ali's concept of Islamic work ethic, which generally encompasses the dimensions of Amanah, ihsan, and itqan; however, in this study, the operationalization of the Islamic work ethic is limited to the dimension of Amanah. The study employed a quantitative correlational approach, using a data collection technique involving the distribution of a Likert-scale questionnaire to 200 Generation Z employees who had been working for at least 3 months in the food and beverage sector in Malang.

The results of the multiple linear regression analysis indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee engagement ($\beta = 0,555$; $t = 10,000$; $p < 0,05$), as does Islamic work ethic ($\beta = 0,261$; $t = 4,706$; $p < 0,05$). Collectively, these two variables explain 49,5% of the variation in employee engagement ($R^2 = 0,495$; $F = 96,570$; $p < 0,05$), with job satisfaction serving as the more dominant predictor.

It is concluded that increased job satisfaction and the internalization of Islamic

work ethic values significantly strengthen Generation Z employees' work engagement, therefore, organizations need to integrate these two aspects into their human resource management strategies.

ملخص

أنجلينا إيفيندا دوي إيفيا (2026). لعلاقة بين الرضا الوظيفي وأخلاقيات العمل الإسلامية ومستوى التفاعل الوظيفي لدى موظفي الجيل Z في مالانغ. أطروحة. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانغ.

المشرفان:

الأستاذ الدكتور علي ريدو، ماجستير في العلوم
ريكا فواتراسيدا، بكالوريوس في علم النفس، ماجستير في الآداب

الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي، أخلاقيات العمل الإسلامية، التزام الموظفين، الجيل Z أصبح الجيل Z الآن أكبر فئة سكانية في إندونيسيا، حيث يبلغ عدد سكانه 74.93 مليون نسمة، إلا أن خصائصه الفريدة، مثل الحساسية العالية والدوافع المتقلبة، تشكل تحديات مميزة لإدارة الموارد البشرية، لا سيما في الحفاظ على التزام الموظفين. تستدعي هذه الظاهرة فهماً أعمق للعوامل النفسية التي يمكن أن تعزز التفاعل الوظيفي لهذا الجيل، ولا سيما الرضا الوظيفي وتبني أخلاقيات العمل الإسلامية، نظراً لأن الدراسات التي تبحث بشكل خاص في هذين العاملين معاً بين موظفي الجيل Z لا تزال محدودة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وأخلاقيات العمل الإسلامية من حيث تأثيرهما على التفاعل الوظيفي لدى موظفي الجيل Z في مالانغ. في هذه الدراسة، يُعتبر الرضا الوظيفي المتغير المستقل الأول (X1)، وأخلاقيات العمل الإسلامية المتغير المستقل الثاني (X2)، والتفاعل الوظيفي المتغير التابع (Y).

تستند هذه الدراسة إلى نظرية شوفي وباكرو حول التزام الموظفين (الحيوية، والتفاني، والانغماس)، ونظرية فريدريك هيزبرغ حول الرضا الوظيفي (عوامل التحفيز وعوامل النظافة)، ومفهوم علي لأخلاقيات العمل الإسلامية، الذي يشمل عموماً أبعاد «الأمانة» و«الإحسان» و«الإتقان»؛ إلا أن تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في هذه الدراسة يقتصر على بُعد «الأمانة». وقد استخدمت الدراسة نهجاً ارتباطياً كمياً، باستخدام تقنية لجمع البيانات تمثلت في توزيع استبيان على مقياس ليكرت على 200 موظف من جيل Z كانوا يعملون لمدة لا تقل عن 3 أشهر في قطاع الأغذية والمشروبات في مالانغ.

تشير نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد إلى أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على التزام الموظفين ($\beta = 0,555$ ؛ $t = 10,000$ ؛ $p < 0,05$)، وكذلك الحال بالنسبة لأخلاقيات العمل الإسلامية ($\beta = 0,261$ ؛ $t = 4,706$ ؛ $p < 0,05$). بشكل إجمالي، تفسر هاتان المتغيرتان 49,5% من التباين في التزام الموظفين ($R^2 = 0,495$ ؛ $F = 96,570$ ؛ $p < 0,05$)، حيث يُعد الرضا الوظيفي المتغير التنبؤي الأكثر هيمنة.

ويمكن استنتاج أن زيادة الرضا الوظيفي وتبني قيم أخلاقيات العمل الإسلامية يعززان بشكل كبير التزام موظفي الجيل Z بالعمل، وبالتالي، يتعين على المؤسسات دمج هذين الجانبين في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخاصة بها.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang lazim digunakan dalam konteks bisnis dan organisasi untuk merujuk pada individu-individu yang berperan aktif dalam kegiatan kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDM dipandang sebagai salah satu aset paling bernilai bagi perusahaan karena kontribusinya dalam bentuk keterampilan, kompetensi, serta pengetahuan yang dimiliki (Fitri et al., 2025). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mewujudkan tujuan perusahaan, dan mendukung pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Secara lebih luas, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai sumber inovasi, kreativitas, dan penggerak utama pertumbuhan perusahaan.

Generasi Z sendiri merupakan kelompok demografis yang umumnya lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012 yang pada saat ini berada pada rentan usia sekitar 13 hingga 28 tahun (Rainer, 2023). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023), generasi Z saat ini menjadi kelompok demografis terbesar di Indonesia, dengan jumlah mencapai 74,93 juta orang atau sekitar 27,94% dari total populasi. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Kota Malang sendiri, populasi generasi Z sebesar 21,79. Generasi ini tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi informasi yang menjadikan mereka lebih cepat dalam menerima, mengelola, dan beradaptasi terhadap informasi serta teknologi dibandingkan generasi sebelumnya (Syahdi et al., 2024). Meskipun demikian, generasi Z

memiliki karakteristik unik, antara lain kecenderungan hari (*mood*) yang berhubungan terhadap kinerja, sensitivitas yang relatif tinggi, serta preferensi untuk bekerja sesuai dengan batasan deskripsi tugas yang jelas. Dalam lingkungan pekerjaan, mereka dikenal memiliki kemampuan multitasking dan tingkat adaptabilitas yang baik terhadap perkembangan teknologi. Namun, disisi lain, generasi ini juga menunjukkan kecenderungan untuk menuntut hak dan kesejahteraan kerja yang tinggi, meskipun tidak selalu diimbangi dengan konsistensi motivasi kerja yang stabil. Fajriyanti berpendapat bahwa generasi Z dianggap kurang dapat membangun komitmen dibandingkan generasi sebelumnya (Shayra, 2025).

Meskipun generasi Z tidak selalu termotivasi untuk mencapai posisi kepemimpinan, generasi Z tetap menunjukkan ambisi tinggi dalam pengembangan diri. Mereka menilai bahwa pelatihan, pengembangan keterampilan teknis, serta *soft skills* seperti empati dan kepemimpinan menjadi semakin penting di era digital dan otomatisasi (Deloitte, 2023). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement*, khususnya *job satisfaction* dan *islamic work ethic* menjadi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan retensi karyawan generasi Z. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel prediktor yang membantu meningkatkan keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja dianggap sebagai elemen utama yang memengaruhi seberapa besar karyawan terikat, termotivasi, berkomitmen pada organisasi, serta kepuasan kerja juga berhubungan dengan perilaku kerja positif seperti produktivitas yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan pengurangan tingkat

turnover khususnya di kalangan generasi Z yang mengharapkan fleksibilitas, keseimbangan antara kerja dan hidup pribadi, serta dukungan dari organisasi. Beberapa penelitian terkait menunjukkan bahwa elemen-elemen dalam kepuasan kerja seperti keseimbangan kerja dengan hidup, penghargaan, dan lingkungan kerja dapat langsung memengaruhi kualitas keterlibatan karyawan, terutama pada generasi Z yang mulai mendominasi tenaga kerja di Malang.

Isu mengenai hubungan antara *job satisfaction* dan *islamic work ethic* terhadap *employee engagement* telah menjadi perhatian sejak berkembangnya paradigma manajemen sumber daya manusia modern. Fokus utama kajian ini umumnya diarahkan pada upaya peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan melalui pendekatan psikologis serta pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif. Secara metodologis, penelitian-penelitian terdahulu banyak menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, observasi, dan analisis regresi guna menguji hubungan antar variabel dalam konteks organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Samud (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado. Hasil dari penelitian tersebut mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel.

Selanjutnya penelitian oleh Putri Ayu Dewanti (2025) di PT Ungaran Sari

Garment menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, kepuasan kerja dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan beban kerja yang seimbang merupakan faktor penting dalam menjaga produktivitas dan motivasi kerja.

Penelitian lain oleh Vebrianthy, Abbas, dan Sabilalo (2022) meneliti pengaruh *work-life balance* dan fleksibilitas kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, sedangkan fleksibilitas kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan serta loyalitas karyawan, terutama di kalangan generasi Z yang cenderung memiliki kebutuhan kerja yang fleksibel dan berorientasi pada keseimbangan hidup.

Ketiga penelitian tersebut memiliki relevansi yang erat dengan penelitian ini karena sama-sama menyoroti keterlibatan dan kepuasan sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Namun demikian, penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada konteks organisasi secara umum, tanpa meninjau lebih dalam karakteristik tertentu. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, studi ini secara khusus menitikberatkan pada generasi Z di Kota Malang, yaitu kelompok tenaga kerja yang tumbuh di era digital dan memiliki kebutuhan kerja yang lebih fleksibel serta berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja.

(*work-life balance*). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai hubungan antara keterlibatan dan kepuasan kerja dalam konteks generasi muda, sekaligus menawarkan wawasan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan efektif di era modern.

Isu mengenai hubungan antara *job satisfaction* dan *islamic work ethic* terhadap *employee engagement* pada tenaga kerja generasi Z di Kota Malang tetap relevan dan penting untuk dikaji, mengingat dinamika dunia kerja serta karakteristik generasi ini terus mengalami perkembangan yang berdampak langsung pada produktivitas organisasi. Secara empiris, pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa generasi Z memiliki karakteristik khas yang membedakannya dari generasi sebelumnya, antara lain kebutuhan terhadap fleksibilitas kerja, apresiasi atas kontribusi yang diberikan, serta tuntutan akan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Di Kota Malang yang dikenal sebagai pusat pendidikan dan industri kreatif, perusahaan-perusahaan mulai banyak merekrut tenaga kerja dari kelompok generasi Z. Namun demikian, ketidaksesuaian antara ekspektasi kerja mereka dan budaya organisasi yang telah mengakar kerap menimbulkan tantangan yang kemudian tercermin pada tingkat kepuasan kerja serta keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas.

Temuan penelitian mutakhir turut memperkuat urgensi isu ini. Studi yang dilakukan oleh Listian Indriyani dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan berperan sebagai mediator dalam pengaruh pengembangan talenta terhadap niat bertahan kerja pada karyawan generasi Z. Sementara itu, penelitian oleh Raissa Rahma Aura dan Erik Saut H. Hutahaeen (2024)

mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan sebesar 44,3% terhadap kepuasan kerja generasi Z pada perusahaan *startup* di Bekasi, menegaskan bahwa faktor psikologis dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan generasi ini.

Lembaga internasional juga menyoroti pentingnya topik ini. Laporan dari McKinsey & Company serta Deloitte dalam beberapa tahun terakhir menggarisbawahi bahwa generasi Z mengutamakan pekerjaan yang bermakna, lingkungan kerja yang inklusif, serta kesempatan pengembangan diri. Pandangan ini selaras dengan pendapat pakar manajemen SDM Prof. Rhenald Kasali yang menegaskan bahwa generasi Z tidak semata-mata bekerja demi imbalan finansial, tetapi juga mencari makna dan keterlibatan yang lebih mendalam dalam pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mencintai pekerjaannya, bersikap loyal, dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan (Shayra, 2025). Oleh karena itu, pemahaman terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan menjadi sangat krusial untuk merumuskan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berkelanjutan.

Berdasarkan dinamika karakteristik generasi, bukti empiris dari penelitian terkini, serta dukungan dari lembaga dan pakar yang kredibel dapat disimpulkan bahwa kajian mengenai hubungan antara *job satisfaction* dan *islamic work ethic* terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Malang memiliki relevansi tinggi untuk diteliti pada masa kini. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga dapat

menjadi rujukan strategis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang lebih responsif dan produktif.

Meskipun hubungan antara *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan *islamic work ethic* (etika kerja islam) telah banyak dibahas dalam konteks organisasi yang berbeda, penelitian yang secara komprehensif menguji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap *employee engagement* (keterikatan karyawan) masih jarang ditemukan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pada populasi Generasi Z di Kota Malang, yang memiliki karakteristik sosiokultural dan dinamika kerja yang spesifik.

Berdasarkan kajian teoritis serta temuan dari berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya peran *job satisfaction* dan *islamic work ethic* dalam meningkatkan *employee engagement*, khususnya di kalangan karyawan generasi Z yang memiliki karakteristik dan kebutuhan kerja yang khas, peneliti menetapkan untuk melaksanakan studi dengan judul “HUBUNGAN *JOB SATISFACTION* DAN *ISLAMIC WORK ETHIC* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MALANG”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan kepuasan kerja dan etika pekerjaan dalam Islam terhadap tingkat keterlibatan karyawan generasi Z dalam konteks lokal Kota Malang. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif, efektif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja serta loyalitas tenaga kerja muda di era modern saat ini.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang diangkat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat job satisfaction karyawan Generasi Z di Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat Amanah karyawan generasi Z di Kota Malang?
3. Bagaimana tingkat employee Engagement karyawan generasi Z di Kota Malang?
4. Bagaimana hubungan job satisfaction dengan employee engagement karyawan generasi Z di Kota Malang?
5. Bagaimana hubungan Amanah dengan employee engagement karyawan generasi Z di Kota Malang?
6. Bagaimana hubungan job satisfaction dan Amanah secara simultan dengan employee engagement karyawan generasi Z di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, berikut adalah tujuan penelitian ini.

1. Mengetahui tingkat job satisfaction karyawan Generasi Z di Kota Malang.
2. Mengetahui tingkat Amanah karyawan generasi Z di Kota Malang.
3. Mengetahui tingkat employee engagement karyawan generasi Z di Kota Malang.
4. Mengetahui hubungan antara job satisfaction dan employee engagement pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.
5. Mengetahui hubungan antara Amanah dan employee engagement pada karyawan generasi Z di Kota Malang.
6. Mengetahui hubungan job satisfaction dan Amanah secara simultan

terhadap employee engagement pada karyawan generasi Z di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait karakteristik tenaga kerja generasi Z. Dengan mengkaji secara mendalam hubungan antara *job satisfaction* (kepuasan kerja) dan amanah terhadap *employee engagement* (keterikatan kerja), penelitian ini memperluas pemahaman mengenai berbagai faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi motivasi, komitmen, serta produktivitas karyawan muda. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi rujukan akademis dalam penyusunan model atau kerangka teoritis baru yang relevan dengan kebutuhan dan dinamika generasi Z di era digital.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi dan praktisi manajemen sumber daya manusia sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan tenaga kerja generasi Z. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja generasi Z memungkinkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, mendukung, dan sesuai dengan preferensi mereka. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan tingkat loyalitas, menekan angka *turnover*, serta mengoptimalkan produktivitas dan kreativitas karyawan muda. Selain itu,

perusahaan di Kota Malang dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai landasan dalam pengembangan program pelatihan, sistem penghargaan, ataupun kebijakan kerja fleksibel guna memperkuat keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Keterlibatan kerja (*employee engagement*) ialah kebalikan dari kelelahan (*burnout*). Individu yang terlibat dalam pekerjaan akan merasakan lebih baik, dengan memiliki rasa keterlibatan yang energik dan efektif dengan aktivitas kerja mereka, serta dapat melihat diri sendiri secara baik dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik (Cale et al., 2004). *Engagement* dalam konteks pekerjaan mengacu pada suatu kondisi psikologis di mana individu terlibat secara aktif, menunjukkan antusiasme, serta memiliki rasa dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang dijalankan. Kahn dalam Albrecht (2010) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan pekerjaan mereka (Hadydjah, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mengerahkan tenaga dan waktunya (fisik), tetapi juga memberikan fokus dan perhatian penuh (kognitif), serta memiliki keterikatan emosional dan antusiasme terhadap pekerjaannya (emosional).

Smith dan Bititci (2005) menyatakan bahwa kontrol sosial di konseptualisasikan sebagai rutinitas budaya dan perilaku yang menentukan bagaimana suatu organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja untuk mengelola kinerja organisasi (Swandana et al., 2024). Menurut Markos dan Sridevi (2010) *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, selain itu juga

pengaruhnya terhadap kinerja individu karyawan, karena pada dasarnya kinerja perusahaan terbentuk dari kinerja individual karyawannya (Holidin, 2022). Dari pernyataan pertama, mengindikasikan bahwa sistem penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai mekanisme pengendali yang mengatur bagaimana karyawan bekerja, berperilaku, dan dinilai dalam lingkungan organisasi. Pernyataan selanjutnya dapat diartikan bahwa kinerja organisasi secara keseluruhan merupakan akumulasi dari kinerja setiap individu karyawan, dengan demikian ketika tingkat *employee engagement* tinggi, karyawan cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal, sehingga mendorong peningkatan kinerja pribadi yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Perrin's Global Workforce Study (2003) mengartikan *engagement* sebagai kesediaan dan kemampuan individu karyawan untuk mewujudkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dengan cara memberikan kontribusi pemikiran dan upaya berkelanjutan (Alexandri et al., 2018). *Employee engagement* mencerminkan sikap dan kapasitas seorang karyawan yang tidak hanya bersedia, tetapi juga mampu berpartisipasi secara aktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi tidak sekadar menjalankan tugas rutinnnya, melainkan turut memberikan kontribusi secara terus-menerus melalui gagasan, inisiatif, dan upaya yang konsisten.

Berdasarkan analisis terhadap berbagai definisi mengenai *employee engagement*, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* menggambarkan tingkat keterlibatan menyeluruh karyawan baik secara fisik, kognitif, maupun

emosional dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* tinggi tidak hanya menjalankan tugas-tugas rutin, tetapi juga berperan aktif melalui perhatian penuh, dedikasi, serta kontribusi pemikiran dan upaya yang berkesinambungan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi, sistem kontrol sosial berfungsi sebagai mekanisme yang mengatur dan mengevaluasi kinerja sekaligus mengarahkan perilaku karyawan agar sejalan dengan norma dan standar organisasi. Tingkat *employee engagement* yang tinggi terbukti memberi berhubungan langsung terhadap peningkatan kinerja individu yang secara kumulatif berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, *employee engagement* merupakan variabel penting yang menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki komitmen dan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik demi keberhasilan perusahaan.

2. Faktor-faktor *Employee Engagement*

Elliott dan Corey (2018) menyatakan bahwa ada 10 faktor yang mempengaruhi *employee engagement* (Yani, 2023), antara lain sebagai berikut.

- a. *Open and Honest Communication*, komunikasi yang terbuka dan jujur merupakan fondasi utama dari *employee engagement* karena berkaitan langsung dengan terbentuknya kepercayaan dalam organisasi. Upaya mewujudkan komunikasi yang efektif memerlukan kerja sama dan komitmen dari seluruh tingkatan manajemen. Untuk membangun budaya organisasi yang memiliki tingkat kepercayaan tinggi, perusahaan perlu menyediakan ruang

bagi adanya perbedaan pandangan, ketidaksetujuan, serta keragaman opini. Organisasi yang unggul umumnya mengembangkan budaya transparansi yang bersifat lateral, yakni keterbukaan yang berjalan secara horizontal antar rekan kerja dan antar departemen atau divisi di dalam organisasi.

- b. *Purpose, Mission, and Values*, tiap perusahaan membutuhkan misi yang autentik dan mampu menginspirasi, serta nilai-nilai yang dapat dihayati dan diimplementasikan untuk mendukung keberlangsungan bisnis maupun perkembangan karyawan. Tujuan, misi dan nilai-nilai yang dirumuskan secara jelas serta dikomunikasikan dengan pelanggan dan menciptakan keselarasan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidak-autentikan dan ketidak-keselarasan dapat berpotensi menimbulkan hilangnya kepercayaan.
- c. *Leadership*, pada era digital saat ini, teknologi menjadi kekuatan yang bersifat demokratisatif, sehingga mendorong para pemimpin untuk lebih berorientasi pada pelayanan kepada para anggota organisasi dibandingkan sebelumnya. Jika masa lalu pemimpin diangkat dan diberhentikan oleh atasan langsung, saat ini mereka dapat kehilangan legitimasi apabila kehilangan rasa hormat dari individu yang mereka pimpin. Perusahaan-perusahaan dengan tingkat *employee engagement* tertinggi umumnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan prioritas strategis yang diperjuangkan secara langsung oleh pimpinan tertinggi, termasuk CEO organisasi.
- d. *Management*, kebijakan serta praktik manajemen harus selaras dengan nilai-nilai organisasi dan pernyataan kepemimpinan, apabila terjadi ketidaksesuaian,

budaya yang terbentuk cenderung menjadi tidak autentik. Perlakuan terhadap karyawan sebagai pihak yang harus diawasi atau dicurigai sebagaimana tercermin dalam banyak buku pedoman maupun dokumen kebijakan dapat menjadi faktor utama yang merusak kepercayaan dalam organisasi. Selain itu, salah satu asumsi keliru terbesar dalam praktik manajemen adalah anggapan bahwa pekerjaan bersifat permanen. Ketidakmampuan untuk menghadapi realitas ini dapat merusak hubungan antara manajemen dan karyawan. mengingat besarnya pengaruh seorang manajer sangat penting bagi mereka turut aktif dalam mendorong dan memperkuat *employee engagement*.

- e. *Job Design*, desain pekerjaan yang kurang tepat dapat menghambat terbentuknya *employee engagement*. Beberapa jenis pekerjaan terlalu sulit untuk menumbuhkan keterlibatan karena tidak memberikan otonomi maupun ruang bagi pengambilan keputusan. Sebaliknya, pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat memberikan kesempatan untuk memperoleh pengakuan serta proses pembelajaran sejak tahap awal pelaksanaannya. Dengan demikian, permasalahan terkait pengakuan terhadap karyawan kerap kali berakar pada desain pekerjaan yang tidak efektif.
- f. *Learning*, perkembangan teknologi pembelajaran telah secara signifikan mengubah proses belajar dengan menyediakan beragam konten yang dapat diakses secara gratis. Pembelajaran kini dipandang sebagai investasi pribadi yang perlu dimiliki dan dikelola oleh setiap individu, sehingga mereka memiliki kebebasan untuk belajar sesuai waktu, ritme, dan kebutuhan masing-

masing. Agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif, organisasi harus terlebih dahulu membangun budaya belajar yang mendorong, memfasilitasi, dan menginspirasi karyawan untuk terus berkembang. Dalam hal ini, desain pekerjaan dan budaya kerja memegang peran penting karena tanpa adanya ruang untuk kebebasan dan tanggung jawab, proses pembelajaran tidak akan terwujud.

- g. *Recognition*, Banyak perusahaan yang melumpuhkan program yang telah mereka buat dengan struktur yang tidak jelas, alur kerja dan proses persetujuan yang membatasi kemampuan seseorang untuk dapat “berterima kasih”. Melatih mengucapkan kalimat-kalimat sederhana ini dapat dilakukan dengan pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus.
- h. *Pay & benefit*, banyaknya masalah gaji karena keadilan. Penggajian sering bersifat umum, yang seperti inilah dapat menunjukkan ketidakadilan. Uang tunjangan harus efektif karena dengan itu dapat memperkuat keuangan perusahaan.
- i. *Welbeing*, saat ini ruang kerja memainkan peran yang lebih penting dan strategis dalam penglibatan karyawan seiring dengan bervariasinya jenis pekerjaan. Individu melakukan tugasnya dengan cara yang berbeda untuk mencapai tujuan mereka masing-masing. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang luar biasa, diperlukan keberanian dan komitmen untuk memperbarui praktik kerja.
- j. *Workspace*, untuk mencapai kesejahteraan yang efektif, pendekatan terpadu

yang mencakup kesehatan fisik, keuangan, dan mental diperlukan. Kesalahan kita dalam mengatasi hubungan antara rumah dan pekerjaan yang telah diubah oleh teknologi telah meningkatkan tingkat stres. Tidak mungkin untuk beradaptasi dengan kondisi saat ini. Seluruh organisasi harus berkomitmen untuk mengatasi masalah kesejahteraan yang paling mendasar.

Sedangkan menurut Anitha terdapat lima faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja: lingkungan yang supportif menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan serta perasaan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan dapat mendorong karyawan untuk menyampaikan pendapat maupun keprihatinan mereka. Selain itu, manajemen yang baik juga memfasilitasi pengembangan keterampilan baru serta membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan. Lingkungan kerja bermakna seperti ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas mereka dan menjalin hubungan interpersonal yang harmonis, sehingga menjadi salah satu faktor utama yang menentukan tingkat *employee engagement*.
- b. Kepemimpinan: kepemimpinan yang efektif dipahami sebagai suatu konstruksi multidimensional tingkat tinggi yang mencakup kesadaran diri, kemampuan memproses informasi secara objektif, transparansi dalam hubungan interpersonal, serta standar moral yang diinternalisasi. *Employee engagement* cenderung tumbuh secara alami ketika pemimpin mampu memberikan

inspirasi kepada para karyawannya. Pemimpin juga memegang tanggung jawab untuk menyampaikan bahwa kontribusi dan upaya karyawan memiliki peran sentral dalam keberhasilan bisnis secara keseluruhan. Adapun faktor kepemimpinan dalam konteks ini diukur melalui dua komponen utama, yaitu indikator kepemimpinan yang efektif dan tingkat dukungan pemimpin yang dirasakan oleh karyawan.

- c. Hubungan antar anggota tim: aspek ini secara jelas menyoroti pentingnya keharmonisan interpersonal dalam mendorong keterlibatan karyawan. menurut Kahn, hubungan interpersonal yang saling mendukung dan dilandasi rasa saling percaya, serta keberadaan tim yang kooperatif dapat meningkatkan tingkat *employee engagement*. Lingkungan kerja yang terbuka dan suportif sangat diperlukan agar karyawan merasa aman dan mampu terlibat secara penuh dalam menjalankan tanggung jawabnya.
- d. Pelatihan dan pengembangan karir: aspek ini membantu karyawan untuk berfokus pada aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawab utama mereka. Program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan ketepatan dan kualitas layanan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja layanan serta keterlibatan karyawan. selain itu, karyawan yang mengikuti program ini dapat memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Aspek ini dapat mendorong motivasi yang lebih tinggi dan membuat karyawan lebih aktif serta terlibat dalam pekerjaan yang dijalankan.

- e. Kompensasi: berperan sebagai faktor motivasional yang membuat karyawan terdorong untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sekaligus membantu mereka tetap fokus pada tugas dan pengembangan diri. Komponen kompensasi mencakup penghargaan finansial maupun non-finansial, seperti program cuti tambahan atau pemberian voucher. Tingkat keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap manfaat yang diterima dari organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menetapkan standar penghargaan yang layak diterima karyawan apabila perusahaan ingin mencapai tingkat *employee engagement* yang optimal.

3. Aspek-aspek *Employee Engagement*

Dalam Christiantys, Macey, Schneider, Barbera & Young (2016) membagi aspek *employee engagement* menjadi dua, yaitu:

1. *Feeling*: terdapat empat komponen utama yang menggambarkan kondisi emosional karyawan dalam keterlibatan kerja. Komponen tersebut meliputi: *feeling of urgensi* (perasaan mendesak untuk menyelesaikan tugas), *feeling of being focused* (kemampuan untuk mempertahankan konsentrasi penuh pada pekerjaan), *feeling of intensity* (tingkat kesungguhan dan energi yang dicurahkan dalam melaksanakan tugas), *feeling of enthusiasm* (rasa antusias dan semangat dalam menjalankan pekerjaan).
2. *Behavior*: keterlibatan karyawan tercermin melalui berbagai bentuk perilaku positif di tempat kerja. Perilaku tersebut mencakup: *persistence* (ketekunan dalam menghadapi tantangan pekerjaan), *proactive* (inisiatif untuk mengambil

tindakan tanpa menunggu instruksi), *role expansion* (kesediaan untuk memperluas peran serta melakukan tugas di luar tanggung jawab utama), *adaptability* (kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keempat komponen dalam aspek *feeling* mencerminkan kualitas keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, keempat komponen dalam aspek *behavior* menggambarkan bagaimana keterlibatan tersebut diwujudkan melalui tindakan nyata di lingkungan kerja.

Dalam penelitian (Titien, 2016), diberitahukan bahwa Schaufeli & Bakker menjelaskan bahwa *employee engagement* dicirikan oleh tiga komponen utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

1. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat dalam menjalankan pekerjaan, disertai dorongan untuk menginvestasikan usaha secara maksimal, serta ketekunan dalam mengatasi berbagai hambatan.
2. *Dedication* mengacu pada tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang diiringi oleh persepsi makna mendalam, rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan yang memotivasi dalam pelaksanaannya.
3. *Absorption* dicirikan oleh konsentrasi yang intens dan keterlibatan mendalam terhadap pekerjaan, sehingga persepsi waktu berlalu sangat cepat dan individu mengalami kesulitan untuk memutuskan diri dari aktivitas pekerjaan tersebut.

B. *Job Satisfaction*

1. Pengertian *Job Satisfaction*

Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah perasaan positif akan suatu pekerjaan, yang bersumber dari suatu penilaian terkait karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya. Di mana jika karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan yang positif, maka karyawan akan puas dengan hasil dari pekerjaannya tersebut, begitu pun sebaliknya.

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan ketika mereka memandang dan menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Pernyataan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah refleksi langsung dari pengalaman emosional karyawan dalam memaknai pekerjaannya. Kepuasan ini tidak hanya dipengaruhi oleh aspek pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh interaksi sosial, kondisi organisasi, serta persepsi karyawan terhadap keadilan dan penghargaan yang mereka terima.

Fauzi dan Setiawan (2021) pada penelitiannya berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu cerminan kondisi psikologis karyawan yang secara signifikan mempengaruhi perilaku karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Dengan ini, kepuasan kerja adalah gambaran kondisi mental dari karyawan yang berpengaruh besar terhadap tindakan mereka dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja

dipandang sebagai perasaan yang muncul ketika ada keselarasan antara ekspektasi dan realitas kerja, sehingga keadaan mental yang baik akan memicu munculnya perilaku positif seperti peningkatan motivasi, disiplin, kreativitas, serta dedikasi terhadap perusahaan. di sisi lain, kondisi mental yang buruk atau ketidakpuasan dapat menyebabkan perilaku yang merugikan, seperti turunnya motivasi, peningkatan tingkat absensi dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung pada kualitas perilaku kerja serta sumbangan karyawan terhadap efisiensi organisasi.

Hasibuan berpendapat bahwa kepuasan kerja terdiri dari 3 jenis, di antaranya:

1. Kepuasan Kerja Dalam Pekerjaan, yang merujuk pada kepuasan yang datang dari elemen internal pekerjaan, seperti pengakuan atas prestasi, tempat kerja, tindakan yang dilakukan, alat yang digunakan, dan suasana kerja yang menyenangkan.
2. Kepuasan Kerja di Luar Pekerjaan, yang berkaitan dengan kepuasan yang berasal dari aspek eksternal pekerjaan, yakni jumlah imbalan yang diperoleh dari pekerjaan, sehingga mereka mampu memenuhi semua kebutuhan hidup.
3. Kepuasan Kerja Kombinasi Dalam dan Luar Pekerjaan, yang menggambarkan keseimbangan emosi antara kompensasi yang diterima dan pelaksanaan tugas yang dilakukan. Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat jika mereka merasa bahwa kompetensi yang didapat dan pelaksanaan tugas yang dijalankan adil.

Secara keseluruhan, penjelasan Hasibuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila terdapat keadilan dan keseimbangan antara kompensasi yang diterima dan pengalaman mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh itu, karyawan cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi ketika mereka menilai bahwa penghargaan yang diberikan baik melalui aspek pekerjaan maupun imbalan yang diterima telah sesuai dengan diperlakukan secara adil.

Dari penjelasan Sutrisno (2016), kepuasan kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, di antaranya ialah:

1. Psikologis, unsur yang berkaitan dengan keadaan mental karyawan.
2. Sosial, unsur yang terkait dengan interaksi sosial antara para karyawan maupun dengan atasan
3. Fisik, unsur yang berhubungan dengan keadaan fisik karyawan.
4. Finansial, unsur yang berkenaan dengan kesejahteraan karyawan.

2. Aspek-aspek *Job Satisfaction*

Menurut teori Frederick Herzberg, terdapat dua kondisi yang dapat mengidentifikasi tinggi rendahnya kepuasan kerja yaitu faktor motivasi dan faktor higiene (Bora & Pradipta, 2021).

Faktor motivasi:

1. *Work it self*: tugas-tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam ruang lingkup organisasi perusahaan.
2. *Achievement*: pencapaian, prestasi, atau hasil kerja yang berhasil dicapai

karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

3. *Recognition*: pemberian apresiasi, perhatian, atau pengakuan kepada karyawan atas keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
4. *Responsibility*: karyawan menunjukkan sikap bertanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
5. *Promotion*: memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karier melalui peningkatan jabatan atau posisi pekerjaan

Faktor Higiene:

1. *Supervision*: kompetensi atasan dalam memimpin serta memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan.
2. *Pay*: perusahaan menyediakan kompensasi dan tunjangan yang memadai, disertai penjelasan transparan mengenai kebijakan penggajian, kenaikan gaji, serta pemberian bonus.
3. *Working conditions*: lingkungan kerja yang nyaman, yang ditinjau dari aspek suhu, pencahayaan, dan tingkat kebisingan dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. *Company policy*: ketentuan yang mencakup kebijakan, administrasi, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. *Status*: peran dan status individu dalam kelompok yang mencerminkan posisinya dalam struktur sosial kelompok tersebut.
6. *Security*: karyawan merasakan rasa aman dalam pekerjaannya tanpa adanya ancaman pemutusan hubungan kerja, gangguan, diskriminasi, maupun

perilaku perundungan.

7. *Interpersonal relations*: hubungan kerja yang terjalin antara manajer dan bawahan, antara bawahan dan atasan, serta antar sesama karyawan.

C. *Islamic Work Ethic*

1. *Pengertian Islamic Work Ethic*

Islamic work ethic memandang pekerjaan sebagai sarana yang digunakan untuk meningkatkan kepentingan individu dalam dimensi ekonomi, sosial, dan psikologis, sekaligus untuk memelihara status sosial, mendorong kesejahteraan masyarakat, serta memperkuat keimanan (Kadiyono, 2020). Ali (2001) Pekerjaan adalah aktivitas yang wajib dan merupakan kebajikan mengingat kebutuhan manusia dan kebutuhan untuk menegakkan keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial. Pekerjaan dalam sudut pandang islam dilihat sebagai kewajiban etis serta bentuk kebaikan yang tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga untuk memelihara kesejahteraan individu dan masyarakat. Aktivitas kerja dipahami sebagai refleksi dari tanggung jawab serta penerapan nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan ketekunan. Dalam konteks individu, pekerjaan membantu membentuk kepribadian serta kemandirian, sementara dalam konteks sosial, memberikan kontribusi untuk kesejahteraan kolektif. Oleh karena itu, dalam kerangka IWE, pekerjaan dianggap sebagai kegiatan yang memiliki nilai ibadah dan mendorong individu untuk menjalani peran profesional dengan cara yang etis dan bertanggung jawab.

Aqidah yang mencakup keimanan kepada Allah, malaikat, kitab, rasul, hari

akhir, serta qada dan qadar menjadi landasan bagi lahirnya nilai moral seperti kejujuran, amanah, dan keikhlasan. Asifudin menegaskan bahwa etika kerja tidak hanya dipahami sebagai seperangkat aturan profesional, tetapi sebagai manifestasi dari keyakinan iman yang menjadikan aktivitas bekerja sebagai bentuk ibadah. Dalam konteks pekerjaan, penerapan nilai tersebut tercermin dalam perilaku itqan (ketelitian), ihsan (kualitas kerja yang optimal), dan ta'awun (kerja sama), yang berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik, *Job satisfaction*, dan *employee engagement*.

Menurut Firdaus et al., (2022) *Islamic Work Ethic* menentukan loyalitas karyawan, namun kinerja karyawan tidak dapat memediasi *Islamic Work Ethic* terhadap loyalitas karyawan. Nilai-nilai *Islamic Work Ethic* seperti amanah, ihsan, itqan, kerja keras, kejujuran, ihsan, adil, taawun, larangan berperilaku negatif, dan kemaslahatan bersama mendorong terbentuknya komitmen spiritual serta tanggung jawab moral terhadap organisasi, sehingga meningkatkan loyalitas secara langsung sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian pada karyawan pesantren, baitul maal, serta lembaga keuangan islam. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh IWE terhadap loyalitas tidak bergantung pada peningkatan kinerja sebagai perantara, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis seperti kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan karyawan.

Halim et al., (2022) berpendapat bahwa etos kerja berperan sebagai standar ganda dalam kehidupan, yaitu berfungsi sekaligus sebagai tolok ukur nilai dan sebagai sumber motivasi, baik bagi individu maupun komunitas. Etos kerja

memiliki kedudukan sebagai standar ganda dalam kehidupan, karena berfungsi sekaligus sebagai tolok ukur nilai dan sebagai sumber motivasi, baik pada tingkat individu maupun komunitas. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja tidak sekadar berperan sebagai seperangkat aturan normatif, melainkan mengandung dua fungsi utama yang saling melengkapi. Pertama, etos kerja berfungsi sebagai standar nilai yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi perilaku kerja seseorang atau kelompok, seperti membedakan antara perilaku kerja keras yang dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan sikap malas. Kedua, etos kerja berperan sebagai sumber motivasi yang mendorong munculnya dorongan internal untuk meningkatkan kualitas usaha dan mempertahankan produktivitas. Dengan demikian, etos kerja menjadi fondasi yang kuat karena tidak hanya berfungsi dalam menilai pencapaian kerja, tetapi juga dalam menumbuhkan dorongan positif, misalnya dalam konteks organisasi atau perusahaan, di mana etos kerja yang tinggi menjadi indikator keberhasilan sekaligus pendorong peningkatan kinerja dan pengembangan karier karyawan.

Alhyasat (2012) berpendapat bahwa etika kerja islami memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dan pekerja. Etika Kerja Islami merupakan seperangkat nilai dan prinsip kerja yang bersumber dari ajaran islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, profesionalisme, serta orientasi pada kemaslahatan bersama, sehingga aktivitas kerja tidak hanya dipandang sebagai sarana memperoleh keuntungan pribadi, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral dan ibadah. Dalam konteks organisasi, penerapan IWE mampu meningkatkan komitmen karyawan, mendorong perilaku proposial seperti kerja

sama tim dan kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat *turnover* dan absensi. Sementara itu, pada tingkat individu, nilai-nilai IWE berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik, etos kerja, kinerja, dan inovasi.

Terdapat beberapa landasan teoritis yang berafiliasi dengan etika dan menjadi rujukan dalam pembahasan nilai-nilai normatif menurut Muhammad (2004) dalam Lucyanda & Pramesti (D.N, 2023):

1. Etika merujuk pada seperangkat pedoman normatif yang mengatur perilaku dan sikap manusia agar selaras dengan nilai-nilai serta norma yang diterima secara luas dalam konteks sosial.
2. Moralitas merupakan sistem aturan dan nilai-nilai kemanusiaan (*human conduct and values*) yang tercermin dalam perilaku, sikap, serta penilaian individu pada kehidupan sehari-hari.
3. Etika juga dapat dipahami sebagai norma kesopanan atau tata krama yang dianut oleh suatu masyarakat, berfungsi sebagai panduan dalam interaksi kehidupan bermasyarakat.
4. Nilai adalah proses penilaian atau pemberian makna terhadap suatu objek, tindakan, atau kondisi yang menghasilkan ukuran tertentu untuk menentukan derajat keberhargaan suatu hal.

2. Karakteristik *Islamic Work Ethic*

Ada beberapa karakteristik Islamic Work Ethic, diantaranya sebagai berikut:

1. Pemahaman mendalam tentang nilai waktu menjadi inti esensial etika

kerja, yang terwujud melalui kemampuan individu dalam mengapresiasi, memahami, serta menyadari signifikansi waktu pada setiap aktivitas yang dilakukan.

2. Keikhlasan moral merupakan kompetensi moral primer dalam etika kerja Islam, yang menggarisbawahi bahwa seluruh aktivitas kerja harus berpijak pada niat murni demi kebaikan dan pengabdian tanpa mengharapkan imbalan duniawi.
3. Kejujuran diwujudkan oleh individu yang mengutamakan prinsip kebenaran, sehingga membentuk dimensi nilai spiritual yang memperkuat orientasi terhadap kebenaran dan memunculkan perilaku moral yang terpuji.
4. Komitmen dikonseptualisasikan sebagai keyakinan yang mengikat secara kuat, yang berdampak pada kesadaran internal individu serta mendorong pembentukan sikap dan perilaku yang terarah menuju pencapaian tujuan yang diyakini.
5. Istiqamah, yakni keteguhan prinsip, mempresentasikan karakter profesionalitas seorang muslim berakhlak mulia, yang dicirikan oleh konsistensi perilaku serta keseriusan dalam menjalankan tanggung jawab.
6. Disiplin berkorelasi secara intrinsik dengan konsistensi perilaku, yang terealisasi melalui kapasitas individu untuk melakukan pengendalian diri dengan tenang, terstruktur, dan berkesinambungan.
7. Kesiapan menerima konsekuensi dan keberanian menghadapi tantangan menjadi karakteristik fundamental etika kerja muslim yang diwujudkan

melalui tanggung jawab individu atas setiap keputusan yang diambil.

8. Kepercayaan diri tercermin dalam keyakinan mendalam individu terhadap kapabilitas pribadi dalam menjalankan tugas serta mengantisipasi berbagai dinamika situasi kerja.
9. Kreativitas diimplementasikan melalui sikap inovatif dan keterbukaan terhadap pendekatan atau konsep baru yang orisinal dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
10. Tanggung jawab terealisasi melalui komitmen penuh terhadap pelaksanaan amanah secara jujur dan konsisten yang menjadi ciri utama pribadi muslim bertaqwa.
11. Kepuasan batin dari pelayanan dan pertolongan kepada sesama merepresentasikan kesadaran sosial serta komitmen terhadap nilai-nilai kemanusiaan.
12. Harga diri didefinisikan sebagai evaluasi komprehensif individu terhadap potensi dan kepribadiannya sendiri yang berdampak signifikan terhadap kreativitas dan performa kerja.
13. Jiwa kepemimpinan diwujudkan melalui kapasitas individu dalam mengelola peran strategis, memengaruhi lingkungan, serta mengoptimalkan tanggung jawab secara efektif.
14. Orientasi prospektif mengindikasikan kecenderungan individu beretika kerja tinggi untuk merumuskan tujuan yang eksplisit, sehingga mengarahkan seluruh keputusan dan aksi menuju pencapaian.
15. Gaya hidup hemat dan efisien mencerminkan pengelolaan sumber daya

secara optimal, serupa dengan ketekunan pelari jarak jauh dalam mengatur energi dan strategi untuk mencapai tujuan.

16. Jiwa kewirausahaan diwujudkan melalui kemampuan individu dalam merumuskan visi strategis, kreativitas inovatif, serta analisis mendalam untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang secara optimal.
17. Semangat kompetitif merepresentasikan dorongan intrinsik individu untuk mencapai prestasi maksimal, yang dalam kerangka etika kerja islam diinterpretasikan sebagai ekspresi jihad fii sabilillah melalui usaha sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.
18. Kemandirian tercermin dalam kapasitas individu untuk berinovasi dan berkreasi secara otonom, yang hanya berkembang pada jiwa merdeka tanpa ketergantungan eksesif terhadap entitas eksternal.
19. Rasa haus akan ilmu pengetahuan diimplementasikan melalui sikap reseptif dan rasa ingin tahu yang intens, sehingga individu terus termotivasi untuk belajar dan mengembangkan potensi tanpa kepuasan prematur.
20. Semangat eksplorasi dan petualangan diwujudkan melalui dorongan individu untuk mengeksplorasi pengalaman baru, mencari hikmah, serta mengekstrak pelajaran dari berbagai fenomena kehidupan dan dinamika peradaban.
21. Perhatian terhadap kesehatan dan nutrisi tidak terbatas pada aspek fisik atau gaya hidup, melainkan sebagai bagian dari kekuatan spiritual dan semangat hidup yang mendukung produktivitas.

22. Ketangguhan dan pantang menyerah mencerminkan etos kerja yang kuat, yang ditandai dengan kerja keras, ketekunan, serta konsistensi dalam menghadapi berbagai tantangan.
23. Orientasi pada produktivitas ditunjukkan melalui kemampuan individu untuk bekerja secara efisien dengan perhitungan yang matang dalam pemanfaatan waktu dan sumber daya.
24. Penguatan jaringan silaturahmi, dimaknai sebagai upaya membangun relasi sosial yang produktif, membuka peluang kerja sama, serta mengoptimalkan peran sosial dalam kehidupan bermasyarakat.
25. Semangat perubahan dan pengembangan diri mencerminkan keyakinan bahwa individu dengan etika kerja Islam memiliki kesadaran untuk terus bertransformasi dengan menempatkan tanggung jawab perbaikan diri sebagai kewajiban personal.

Dalam upaya memperoleh konstruk *Islamic Work Ethic* (IWE) secara komprehensif, penting untuk meninjau dimensi-dimensi fundamental yang membentuk variabel tersebut. Merujuk pada pendapat Ali (2008) IWE didefinisikan sebagai manifestasi nilai-nilai Islami yang terinternalisasi dalam perilaku profesional individu di lingkungan kerja (Kadiyono, 2020). Ali menegaskan bahwa dalam paradigma Islam, kerja bukan hanya sekadar aktivitas ekonomi, ia merupakan bentuk ibadah dan tanggung jawab moral. Konsep ini kemudian dijabarkan ke dalam beberapa dimensi kunci, antara lain: (1) ketekunan dan kerja keras, (2) amanah dan tanggung jawab, (3) integritas yang mencakup kejujuran dan keadilan, (4) kolaborasi sosial, serta (5) orientasi niat yang berlandaskan nilai-nilai

spiritual. Dimensi-dimensi inilah yang menjadi kerangka teoritis utama dalam memahami bagaimana etika religius mentransformasi sikap serta perilaku organisasional seorang karyawan. Meskipun Ali mengonseptualisasikan Islamic Work Ethic ke dalam lima dimensi utama, penelitian ini secara khusus membatasi operasionalisasi Islamic Work Ethic pada dimensi amanah. Pembatasan ini didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, amanah merupakan dimensi yang paling relevan dengan konteks hubungan kerja karyawan-organisasi, karena secara langsung mempresentasikan tanggung jawab, kepercayaan, dan akuntabilitas kerja yang menjadi inti dari perilaku kerja yang dapat diamati dan diukur secara konkret. Kedua, dimensi amanah dinilai paling relevan dengan karakteristik generasi Z, di mana isu kepercayaan (*trust*) organisasi terhadap karyawan baru dan sebaliknya menjadi tantangan utama dalam membangun keterikatan kerja pada generasi ini. Ketiga, pembatasan pada satu dimensi dilakukan agar pengukuran variabel Islamic Work Ethic dapat lebih fokus, mendalam, dan tidak tumpang tindih (*overlap*) secara konseptual dengan dimensi job satisfaction yang sudah mencakup aspek kepercayaan antar rekan kerja. Dengan demikian, dimensi lain seperti itqan, ihsan, kerja keras, dan taawun tidak dimasukkan dalam penelitian ini dan menjadi rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

3. Amanah

Secara etimologis, istilah amanah berasal dari bentuk *mashdar* kata kerja *amina-ya'manu-amanan wa amanatan*, yang mencerminkan konsep keamanan, ketenangan batin, serta kesejahteraan jiwa. Lebih lanjut, menurut Kamus Al-Munawwir, amanah merujuk pada seluruh perintah ilahi yang diberikan kepada

hamba-hamba-Nya. Ini menunjukkan bahwa amanah tidak hanya sekedar tanggung jawab formal, melainkan juga melibatkan dimensi psikologis berupa rasa aman dan stabilitas emosional. Pemahaman kamus tersebut dapat memperkuat posisi amanah sebagai mandat vertikal dari Tuhan kepada individu, yang menjadi fondasi etika kerja dalam perspektif Islam (Fauzi & Hamidah, 2021). Pendekatan ini sering digunakan dalam kajian psikologi Islam untuk mengaitkan tanggung jawab dengan kesejahteraan mental karyawan.

Amanah ialah suatu nilai akhlak yang berharga, sehingga memiliki peran yang sangat penting bagi kehidupan muslimin (Rusydi et al., 2024). Amanah merupakan sifat yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap muslim, karena menjadi landasan utama terbangunnya kepercayaan, pengelolaan tanggung jawab, serta perilaku akhlak yang baik dalam kehidupan sehari-hari.

Adapun amanah dalam Al-Qur'an memiliki pengertian sebagai kewajiban, titipan, serta dapat dipercaya. Seperti dalam ayat berikut ini:

1. Dalam Qur'an Surat Al-Anfal ayat 27:

بَايِعُوا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْمُونَ

2. Dalam Qur'an Surat Al-Ahzab ayat 72:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ

3. Dalam Qur'an Surat An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَ إِلَىٰ أَهْلِهَا

4. Dalam Qur'an Surat Al-Qashas ayat 26:

إِنْ خَيْرٌ مِّنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Al-Quran menekankan bahwa amanah tidak hanya menyangkut kepercayaan dan tanggung jawab pribadi, melainkan juga mencerminkan kedalaman keimanan seseorang. Oleh karena itu, orang beriman diharapkan mewujudkan sikap amanah sebagai sifat luhur yang menggambarkan akhlak terpuji serta nilai-nilai kenabian. Pemahaman ini selaras dengan pengajaran Nabi Muhammad SAW.

Dakwah dan jihad merupakan manifestasi amanah ilahi yang sekaligus menjadi panggilan ketakwaan bagi umat manusia. Kewajiban ini terwujud melalui ketaatan penuh terhadap segala perintah Allah SWT serta penghindaran dari larangan-larangan-Nya. Penegasan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an Surat Ali-Imran ayat 104:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Ayat ini menuntut keberadaan kelompok dalam masyarakat yang gigih mengajak kepada kebaikan, mendorong perbuatan *ma'ruf* sesuai nilai agama, serta mencegah kemungkaran dengan tegas. Hal ini menegaskan bahwa pemeliharaan moralitas dan tatanan sosial merupakan amanah bersama, bukan sekadar kewajiban perorangan.

D. Kontribusi *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*

Pada penelitian oleh (Nurkhotimah, 2021) menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai non-medis di RSUD Muhammadiyah

Kutowinangun, semakin kuat pula keterikatan emosional serta antusiasme mereka dalam bekerja. Selain itu, *Job Satisfaction* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *Qualiti of Work Life* dan motivasi kerja dengan *Employee Engagement*.

(Fidyah & Setiawati, 2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa mereka menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan yang turut dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi dalam menguatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan tersebut konsisten dengan pandangan teoritis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor fundamental bagi terbentuknya keterlibatan karyawan yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wau & Kustiawan, 2024) menunjukkan hasil analisis SEM bahwa *Job Satisfaction* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator efektif dalam hubungan antara sistem *reward* yang diterapkan organisasi dengan tingkat keterlibatan karyawan. dengan kata lain, pemberian *reward* yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada meningkatnya keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Halias & Prahara (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada *driver* ojek

online di Yogyakarta. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pengemudi lebih tinggi sehubungan dengan keterikatan mereka terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan mereka. Para peneliti menemukan bahwa jika pengemudi merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasakan emosi positif seperti antusiasme, semangat, dan dedikasi yang merupakan komponen penting dari “partisipasi karyawan”. pengemudi yang puas cenderung lebih berani menghadapi tantangan pekerjaan, lebih fokus, dan lebih mudah terlibat dalam aktivitas kerja mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aritonang, Lubis, dan Ideyani (2022) kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, terbukti bahwa keterlibatan karyawan memberi kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, tetapi hubungan ini juga bersifat timbal balik karena kepuasan kerja yang tinggi mendorong lebih banyak keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Franata (2025) turut memperkuat bukti empiris mengenai kontribusi *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*. Menurutnya *Job Satisfaction* berfungsi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan. penelitiannya menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja akan meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Menurutnya, karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, memiliki fleksibilitas waktu, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari perusahaan akan lebih mudah mengembangkan semangat, dedikasi, dan fokus penuh di tempat kerja.

Mekanisme psikologis yang menjelaskan kontribusi *Job Satisfaction* terhadap

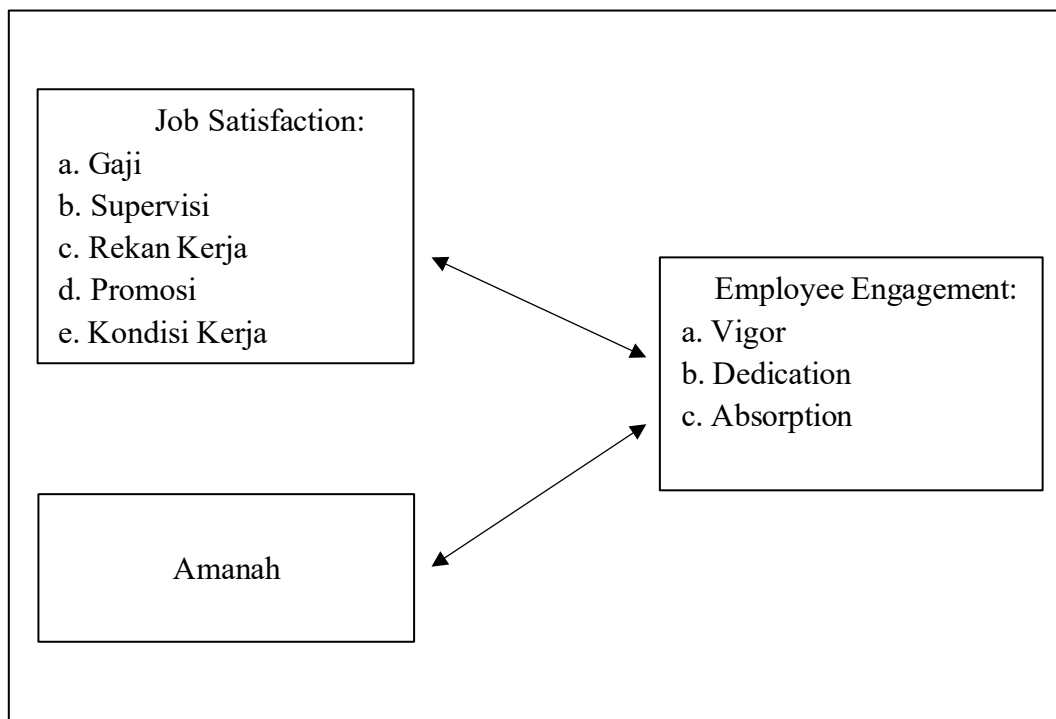
Employee Engagement dapat dipahami melalui proses motivasional dan afektif yang muncul ketika kebutuhan serta harapan karyawan terhadap pekerjaannya terpenuhi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi baik terkait kondisi kerja, kualitas hubungan dengan rekan dan atasan, maupun penghargaan atas kontribusi yang diberikan mendorong terbentuknya emosi positif yang memperkuat komitmen emosional karyawan terhadap organisasi. Emosi positif tersebut kemudian menstimulasi munculnya antusiasme, energi, serta keterlibatan aktif dalam pelaksanaan tugas, karena karyawan terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan pengalaman kerja yang memuaskan tersebut.

Secara konseptual, kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang kondusif bagi terbangunnya keterikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaan maupun tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal, menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi, serta berpartisipasi secara proaktif dalam aktivitas kerja. Dengan demikian, *Job Satisfaction* berfungsi sebagai landasan utama yang memperkuat dan mempertahankan *Employee Engagement* melalui dorongan intrinsik yang bersumber dari pengalaman kerja yang menyenangkan. Oleh itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin kuat pula keterlibatan karyawan yang pada akhirnya dapat berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan pola hubungan dan arah pengaruh antara *Job Satisfaction* dan *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee*

Engagement. *Job Satisfaction* dipandang mampu meningkatkan keterikatan karyawan melalui munculnya emosi positif dan motivasi intrinsik, sedangkan *Islamic Work Ethic* berperan dalam memperkuat keterikatan tersebut melalui komitmen moral dan spiritual terhadap pekerjaan dan organisasi.



Keterangan

<i>Islamic Work Ethic</i>	= Variabel independent (X1)
<i>Job Satisfaction</i>	= Variabel impenden (X2)
<i>Employee Engagement</i>	= Variabel dependen (Y)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan etika kerja islami berperan sebagai variabel anteseden yang secara positif memengaruhi

employee engagement sebagai variabel kriteria. Kepuasan kerja dipahami melalui beberapa dimensi utama, yaitu gaji, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, dan kondisi kerja. Ketika karyawan memperoleh gaji yang adil, memiliki peluang promosi yang jelas, menjalin hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta bekerja dalam kondisi yang nyaman, mereka akan merasakan kepuasan yang mendorong semangat dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Kepuasan tersebut tercermin dalam meningkatnya *vigor* berupa energi dan ketangguhan kerja, *dedication* yang ditunjukkan melalui rasa bangga, antusiasme, dan makna dalam bekerja, serta *absorption* yang menggambarkan keterlibatan penuh dan konsentrasi mendalam selama bekerja.

Selain kepuasan kerja, etika kerja islami juga berfungsi sebagai anteseden penting yang membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan melalui nilai-nilai seperti amanah, ihsan, kejujuran, dan lain sebagainya. Nilai-nilai tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada kebaikan, sehingga keterlibatan kerja tidak hanya didasarkan pada imbalan material, tetapi juga pada kesadaran moral dan religius. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan semakin kuat internalisasi etika kerja islami, maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement* yang tercermin melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja serta perilaku kerja karyawan.

F. Hipotesis Penelitian

H1: *Job Satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

H2: *Islamic Work Ethic* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

H3: *Job Satisfaction* dan *Islamic Work Ethic* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Samud (2021)	Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado	Employee engagemet memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja serta kinerja karyawan
2	Putri Ayu Dewanti (2025)	Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Sari Garment	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja dan komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, namun secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja
3	Vebrianthy, Abbas, Sabilalo (2022)	Pengaruh work-life balance dan fleksibiitas kerja terhadap loyalitas karyawan	Work-life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan fleksibilitas kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan
4	Listian Indriyani dkk. (2023)	Pengembangan talenta terhadap niat bertahan kerja pada karyawan generasi Z	Kepuasan kerja dan employee engagement berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antarvariabel yang diteliti
5	Raissa Rahma Aura & Erik Saut H. Hutahaean (2024)	Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja generasi Z di perusahaan startup Bekasi	Work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 44,3%
6	Nurkhotimah (2021)	Pengaruh quality of work life dan motivasi terhadap employee engagement dengan job satisfaction di RSUD Muhammadiyah Kutowinangun	Job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, serta berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antarvariabel yang diteliti
7	Fidyah Setiawati (2020)	Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan job satidfaction sebagai intervening	Job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement
8	Wau Kustiawan (2024)	Pengaruh reward terhadap employee engagement dengan job satisfaction sebagai mediator	Job satisfaction menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee engagement
9	Halias Prahara (2020)	Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online di Yogyakarta	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee engagement

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan desain kuantitatif korelasional, yakni suatu pendekatan metodologis yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel independen. Desain ini dipilih karena sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian yang berfokus pada pemeriksaan keterkaitan antara *Job Satisfaction* sebagai variabel independen, *Islamic Work Ethic* sebagai variabel independen 2 dan *Employee Engagement* sebagai variabel dependen pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Penelitian ini dirancang menggunakan desain kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel penelitian tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel independen. Melalui desain korelasional, penelitian ini dapat mengukur tingkat kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel tersebut, sekaligus menilai sejauh mana keterkaitan antara kepuasan kerja dengan variasi dalam keterlibatan karyawan. Dengan demikian, desain korelasional dianggap paling tepat untuk menghasilkan temuan empiris yang relevan tanpa mengganggu kondisi asli dari objek penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian dapat dipahami sebagai atribut, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, maupun aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang

diterapkan oleh peneliti untuk dijadikan fokus pengamatan dan pengukuran, serta dijadikan dasar penarikan kesimpulan dalam suatu kajian ilmiah (Muin, 2023). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri atas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Adapun rincian variabel yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen atau juga sering disebut sebagai variabel terikat, pada dasarnya berperan sebagai elemen responsif atau outcome yang secara dinamis dipengaruhi, dibentuk, atau dihasilkan dari keberadaan serta dinamika variabel independen, sehingga menciptakan hubungan kausal yang menjadi fokus utama analisis empiris dalam suatu studi (Anisah, 2019). Pada penelitian ini peneliti menetapkan *Employee Engagement* sebagai Variabel Dependen (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen sering juga disebut sebagai variabel bebas dalam literatur penelitian, pada dasarnya berfungsi sebagai elemen pemicu atau prediktor utama yang secara aktif memengaruhi dinamika variabel lain dalam suatu studi empiris, sehingga membentuk dasar hubungan sebab-akibat yang menjadi inti analisis ilmiah (Anisah, 2019). Dalam penelitian ini, variabel yang berperan sebagai variabel independen adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen Pertama (X1): *Job Satisfaction*

b. Variabel Independen Kedua (X2): *Islamic Work Ethic*

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu cara untuk menjelaskan suatu konsep atau variabel dengan merujuk pada hal-hal yang nyata, konkret, dan dapat diamati secara langsung, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengukur dan mengoperasionalkan variabel tersebut dalam penelitian. Selain itu, definisi operasional merupakan batasan yang dirumuskan oleh peneliti terhadap variabel penelitian sehingga variabel tersebut dapat diukur secara jelas dan sistematis. Dengan demikian, definisi operasional berfungsi sebagai penjelasan rinci yang menjadikan variabel penelitian lebih konkret, terukur, serta mudah dipahami dalam konteks penelitian (Muin, 2023).

1. Job Satisfaction

Job Satisfaction dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi emosional positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalankan. Tingkat kepuasan kerja ditentukan berdasarkan skor yang diperoleh responden melalui instrumen penelitian yang memuat indikator-indikator kepuasan kerja, seperti kepuasan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, serta peluang pengembangan karir. Oleh karena itu, variabel *Job Satisfaction* dioperasionalkan sebagai skor kuantitatif yang menggambarkan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan berdasarkan tanggapan mereka terhadap item-item pengukuran tersebut.

2. *Amanah*

Islamic Work Ethic didefinisikan sebagai seperangkat nilai, prinsip, dan orientasi kerja yang bersumber dari ajaran Al-Quran dan Sunnah, yang memandang kerja sebagai bentuk ibadah serta menekankan nilai kejujuran, ketekunan, tanggung jawab, dan kontribusi sosial dalam rangka mewujudkan kemaslahatan bersama. Amanah dalam konteks ini diartikan sebagai kesediaan dan kemampuan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan pihak lain, memelihara kerahasiaan pekerjaan, menghindari keuntungan pribadi yang merugikan organisasi, serta bertanggung jawab penuh atas hasil kerja yang dilakukan. Variabel ini dioperasionalkan sebagai skor yang diperoleh responden melalui instrumen pengukuran amanah yang disusun berdasarkan indikator-indikator tersebut. Konsep ini mendorong individu untuk menampilkan perilaku kerja yang etis, profesional, dan berorientasi pada kebaikan kolektif.

3. *Employee Engagement*

Employee Engagement didefinisikan sebagai derajat keterikatan psikologis, antusiasme, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan energi kerja, dedikasi, serta keterpusatan perhatian yang mendalam dalam penyelesaian tugas. Dalam penelitian ini, *Employee Engagement* dioperasionalkan sebagai skor yang dihasilkan dari respon karyawan pada instrumen pengukuran yang mencakup aspek-aspek *Employee Engagement* tersebut.

Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan instrumen kuantitatif terstandar, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis untuk menentukan bentuk, arah, dan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan pada Generasi Z di Kota Malang. Dengan operasionalisasi ini, penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang valid dan reliabel mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

D. Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang berdomisili dan bekerja di Kota Malang. Pemilihan partisipan dilakukan melalui metode sampel konvenien. Menurut Creswell (2014) sampel konvenien yaitu teknik pengambilan sampel non-probabilitas, di mana sampel ini diambil melalui kelompok yang mudah dijangkau dan dihubungi berdasarkan pertimbangan tertentu agar responden sesuai dengan kriteria penelitian (Monoarfa et al., 2024). Adapun kriteria responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) individu yang tergolong Generasi Z, yaitu lahir antara tahun 1997 hingga 2012; (2) beragama Islam; (3) berstatus atau pernah menjadi karyawan, baik tetap maupun kontrak, yang bekerja ada suatu perusahaan di sektor *food and beverage* (seperti restoran, kafe, atau usaha kuliner sejenis) yang berlokasi di Kota Malang; (4) telah memiliki masa kerja minimal 3 bulan pada tempat kerjanya, dengan pertimbangan bahwa durasi tersebut dianggap cukup bagi responden untuk memahami budaya kerja serta merasakan kondisi psikologis di lingkungan kerjanya secara memadai. Fokus penelitian diarahkan untuk menelaah hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z yang memiliki karakteristik

khusus sebagai generasi tenaga kerja modern di Kota Malang. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian ini berhasil mengambil sampel yang berjumlah 200 responden yang memenuhi seluruh persyaratan. Karakteristik demografis responden yang dicatat dan dianalisis dalam penelitian ini dibatasi pada jenis kelamin, sedangkan variabel demografis lain seperti jam kerja per minggu dan jenis/bidang pekerjaan tidak menjadi fokus pengumpulan data, mengingat penelitian ini menitikberatkan pada hubungan antar variabel psikologis Job Satisfaction, Islamic Work Ethic, dan Employee Engagement dan bukan pada perbandingan antarkelompok demografis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto, teknik pengumpulan data merupakan cara atau prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dari setiap variabel yang diteliti, sehingga informasi yang dibutuhkan dapat terkumpul secara sistematis (An Nada, 2020). Teknik ini memiliki peran yang sangat penting dalam proses penelitian, karena kualitas data yang diperoleh akan sangat memengaruhi ketepatan hasil serta kesimpulan penelitian. Selain itu, metode ini juga memegang peranan krusial karena berfungsi sebagai pedoman atau kerangka kerja yang membantu peneliti dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen berupa skala yang berfungsi sebagai alat ukur variabel penelitian. Menurut Sugiyono, skala pengukuran ialah kumpulan pernyataan yang digunakan untuk mengungkapkan aspek kepribadian yang dimiliki oleh individu yang berupa konstruk atau konsep psikologis (An Nada, 2020). Sutowo dan Wijaya (2023) berpendapat bahwa skala *Likert* dinilai efektif dan banyak digunakan dalam mengukur

persepsi serta tingkat kepuasan pengguna terhadap layanan yang berbasis teknologi.

Lokasi penelitian secara praktis dilakukan melalui pemanfaatan media pengumpulan data daring menggunakan Google Form. Instrumen ini disebarkan kepada partisipan guna mempermudah proses pengumpulan data, memperluas jangkauan responden, serta memastikan efektivitas pengisian oleh karyawan Generasi Z yang tersebar di berbagai tempat di Kota Malang.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan definisi operasional dari setiap variabel penelitian, sehingga setiap butir pernyataan dalam instrumen tersebut dapat merepresentasikan aspek-aspek yang hendak diukur secara tepat.

Sugiyono menyatakan bahwa skala *Likert* berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial (An Nada, 2020). Oleh karena penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan respons untuk mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*), yang masing-masing disusun dengan empat kategori respons yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), serta Sangat Tidak Sesuai (STS).

Dalam penelitian ini, penetapan skor dikenal sebagai proses penskalaan. Peneliti menerapkan pendekatan pemberian skor yang relatif sederhana, sebagaimana diuraikan lebih lanjut sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

Aitem Favourable	Skor	Aitem Unfavourable	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Sesuai (SS)	1
Sesuai (S)	3	Sesuai (S)	2
Tidak Sesuai (TS)	2	Tidak Sesuai (TS)	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

1. Skala Job Satisfaction

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *Job Satisfaction* dalam penelitian ini adalah JSS (*Job Satisfaction Survey*) yang dikembangkan oleh Paul E. Spector pada tahun 1985. Skala ini merupakan instrumen terstandarisasi yang banyak digunakan dalam berbagai penelitian dan dirancang untuk menilai tingkat kepuasan kerja melalui sejumlah dimensi, antara lain gaji, supervisi, hubungan antar rekan kerja, peluang promosi, serta kondisi kerja. Instrumen asli JSS telah diuji pada berbagai kelompok karyawan dari beragam sektor industri dan menunjukkan reliabilitas yang konsisten dengan nilai Cronbach's Alpha umunya di atas 0,80 sehingga mencerminkan konsistensi internal yang tinggi. Validitasnya juga telah terverifikasi melalui bukti validitas konstruk dan validitas isi yang kuat, sehingga instrumen ini layak digunakan untuk mengukur kepuasan kerja secara komprehensif.

Instrumen ini terdiri dari 14 item yang mewakili berbagai aspek kepuasan kerja sesuai dimensi yang telah ditetapkan. Skor total dari setiap responden akan digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan kerja mereka, baik kategori tinggi, sedang, maupun rendah.

Tabel 3.2 Skala Job Satisfaction

Dimensi	Indikator	Item
Gaji	Tingkat kecukupan gaji	2
	Kompetitivitas gaji	1
Supervisi	Dukungan dan bimbingan atasan	2
	Penilaian kinerja yang adil	2
Rekan Kerja	Kerja sama tim	2
	Kepercayaan antar rekan	2
Promosi	Keadilan proses promosi	1
Kondisi Kerja	Tantangan dan minat kerja	2

2. Skala Islamic Work Ethic

Instrumen penelitian ini terdiri atas 7 butir aitem yang disusun untuk mempresentasikan aspek *Islamic Work Ethic* berdasarkan dimensi amanah. Setiap aitem dalam instrumen ini dirancang untuk mengukur kecenderungan perilaku dan sikap individu yang mencerminkan nilai-nilai kerja Islami dalam konteks amanah. Selanjutnya, skor total yang diperoleh dari masing-masing responden digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat *Islamic Work Ethic* individu secara keseluruhan.

Tabel 3.3 Skala Islamic Work Ethic

Dimensi	Indikator	Item
Amanah	Tanggung jawab penuh atas amanah	2
	Menjaga kepercayaan	1
	Menjaga rahasia	1
	Keuntungan pribadi	1
	Akuntabilitas hasil kerja	2

3. Skala Employee Engagement

Instrumen penelitian ini terdiri atas 10 butir aitem yang dirancang untuk mempresentasikan aspek *Employee Engagement*. Setiap aitem disusun untuk

mengukur dimensi *vigor*, *dedication*, serta *absorption* yang mencerminkan tingkat keterikatan terhadap pekerjaan. Selanjutnya, skor total yang diperoleh masing-masing responden digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat *Employee Engagement* secara umum.

Tabel 3.4 Skala Employee Engagement

Dimensi	Indikator	Item
Vigor	Energi yang tinggi	2
	Ketahanan mental	1
	Usaha keras	1
Dedication	Kebanggaan kerja	1
	Makna dan inspirasi	1
	Komitmen emosional	1
Absorption	Fokus penuh	1
	Lupa waktu	1
	Sulit berhenti bekerja	1

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Berdasarkan definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), validitas didefinisikan sebagai karakteristik kebenaran yang ditegakkan melalui adanya bukti empiris yang kuat, proses penalaran yang ditegakkan melalui adanya bukti empiris yang kuat, proses penalaran yang logis, atau dasar hukum yang sah. Dalam ranah pengembangan instrumen penelitian, validitas menjadi indikator krusial yang mengukur sejauh mana sebuah tes atau alat pengukur dapat secara akurat merefleksikan dan menangkap esensi konstruk teoritis yang menjadi target pengukuran utama.

Konsep validitas yang berakar dari istilah *validity* dalam bahasa Inggris merujuk pada derajat ketelitian serta ketepatan yang dimiliki oleh suatu

instrumen pengukuran dalam menunaikan peran utamanya secara efektif. Secara lebih rinci, validitas ini dapat didefinisikan sebagai ukuran mengenai sejauh mana alat ukur tersebut berhasil menangkap dan mempresentasikan konstruk atau variabel teoritis yang memang dimaksudkan untuk diukur, tanpa penyimpangan yang signifikan dari tujuan aslinya (Shalihah et al., 2025). Dengan kata lain validitas, adalah adalah ukuran sejauh mana alat ukur tersebut benar-benar mampu menangkap dan menampilkan konstruk atau variabel teoritis yang ingin diteliti tanpa menyimpang dari tujuan awal pengukuran itu sendiri.

Validitas menjadi salah satu atribut pokok yang mencerminkan kualitas keseluruhan dari sebuah tes atau alat penilaian hasil belajar, karena secara langsung menentukan reliabilitas dan relevansinya dalam konteks pendidikan atau penelitian. Guna mengevaluasi sejauh mana tes tersebut mencapai tingkat ketepatan dalam menangkap kompetensi yang ditargetkan, proses penilaian dapat didekati melalui dua strategi utama; (1) dengan menganalisis tes secara holistik sebagai entitas tunggal yang koheren, (2) dengan melakukan pemeriksaan mendalam terhadap masing-masing butir soal sebagai elemen integral yang saling terkait dan berkontribusi pada integritas keseluruhan instrumen (Kusmarrifah, 2013).

Salah satu pendekatan standar yang paling sering diterapkan dalam mengevaluasi tingkat validitas sebuah kuesioner melibatkan penggunaan teknik korelasi *product moment Pearson*, yang secara spesifik mengukur tingkat asosiasi antara nilai skor dari setiap item pertanyaan individu dengan

skor agregat keseluruhan instrumen. Pendekatan ini kerap disebut sebagai korelasi item-total, memungkinkan peneliti untuk memverifikasi sejauh mana setiap elemen berkontribusi secara harmonis terhadap pengukuran konstruk secara keseluruhan.

Merujuk pada standar yang diterapkan oleh American Educational Research Association (AERA, 2014), validitas merupakan derajat sejauh mana bukti dan teori mendukung interpretasi skor tes untuk tujuan penggunaan yang diusulkan. (AERA, 2014) menguraikan bahwa validitas bukan merupakan properti tunggal dari suatu instrumen, melainkan dibangun melalui akumulasi berbagai sumber bukti. Terdapat tiga sumber bukti validitas utama yang relevan dalam penelitian ini, yaitu bukti berdasarkan isi (*evidence based on test content*), bukti berdasarkan struktur internal (*evidence based on internal structure*), serta bukti berdasarkan hubungan dengan variabel lain (*evidence based on relations to other variables*).

- 1) Bukti berdasarkan isi (*evidence based on test content*), menurut (AERA, 2014), bukti ini diperoleh melalui analisis hubungan antara konten instrumen dengan konstruk yang hendak diukur, mencakup tema, susunan kata, serta format item yang digunakan. Proses ini melibatkan penilaian para ahli (*expert judgment*) untuk mengevaluasi kesesuaian setiap butir pernyataan dengan dimensi dan indikator konstruk yang diteliti.
- 2) Bukti berdasarkan struktur internal (*evidence based on internal structure*). (AERA, 2014) menyatakan bahwa analisis struktur internal

instrumen bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar item dan komponen tes sesuai dengan konstruk yang menjadi dasar interpretasi skor. Kerangka konseptual suatu instrumen dapat mengimplikasikan satu dimensi perilaku atau beberapa komponen yang masing-masing bersifat homogen. Dalam penelitian ini, bukti struktur internal diperoleh melalui uji validitas dengan teknik korelasi item total menggunakan *product moment pearson*, di mana suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

- 3) Bukti berdasarkan hubungan dengan variabel lain (*evidence based on relations to other variables*). AERA (2014) menjelaskan bahwa dalam banyak kasus, interpretasi yang dimaksudkan untuk suatu penggunaan tertentu mengimplikasikan bahwa konstruk harus berhubungan dengan variabel eksternal seperti kriteria yang diprediksi oleh instrumen, serta hubungan dengan tes lain yang mengukur konstruk serupa maupun berbeda.

Tabel 3. 5 Review Keterbacaan

No	Instrumen Awal	Review Keterbacaan	Hasil/Instrumen Akhir
1.	Saya merasakan antusiasme yang tinggi ketika berangkat untuk bekerja		Saya sangat berantusias ketika berangkat bekerja
2.	Saya bersemangat dalam menjalankan pekerjaan		Saya menjalankan pekerjaan dengan semangat
3.	Saya berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1. Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
4.	Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah		Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah

5.	Pekerjaan yang saya lakukan penuh makna	1. Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna bagi saya	Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna bagi saya
6.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	1. Saya bangga dengan profesi saya	Saya bangga dengan profesi saya
7.	Pekerjaan ini memberikan saya inspirasi		Pekerjaan ini memberikan saya inspirasi
8.	Saya berkonsentrasi penuh ketika bekerja		Saya berkonsentrasi penuh ketika bekerja
9.	Ketika sedang bekerja, saya merasakan waktu berjalan dengan cepat		Ketika sedang bekerja, saya merasakan waktu berjalan dengan cepat
10.	Saya bersedia meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya		Saya bersedia meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya
11.	Pendapatan yang saya mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari	1. Kurang paham 2. Kalimat ga nyambung (hapus 'yang')	Pendapatan saya mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari
12.	Pendapatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan hidup di Kota Malang	1. Pendapatan saya mampu memenuhi kebutuhan hidup di Kota Malang	Pendapatan saya mampu memenuhi kebutuhan hidup di Kota Malang
13.	Saya memperoleh bonus jika saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	1. Saya memperoleh bonus apabila menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	Saya memperoleh bonus apabila menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik
14.	Atasan memberikan dukungan yang cukup dalam pelaksanaan tugas		Atasan memberikan dukungan yang cukup dalam pelaksanaan tugas
15.	Bimbingan dari atasan berkontribusi pada peningkatan kinerja saya		Bimbingan dari atasan berkontribusi pada peningkatan kinerja saya
16.	Penilaian kinerja oleh atasan dilakukan secara adil		Penilaian kinerja oleh atasan dilakukan secara adil
17.	Penilaian kinerja oleh atasan didasarkan pada pencapaian kerja yang nyata		Penilaian kinerja oleh atasan didasarkan pada pencapaian kerja yang nyata
18.	Rekan kerja memberikan dukungan yang baik terhadap kerja sama tim		Rekan kerja memberikan dukungan yang baik terhadap kerja sama tim
19.	Tim kerja menunjukkan efektivitas dalam		Tim kerja menunjukkan efektivitas dalam

	mencapai tujuan yang telah ditetapkan		mencapai tujuan yang telah ditetapkan
20.	Saya mempercayai rekan kerja dalam menjaga kerahasiaan informasi kerja		Saya mempercayai rekan kerja dalam menjaga kerahasiaan informasi kerja
21.	Hubungan antar rekan kerja dilandasi oleh sikap saling percaya		Hubungan antar rekan kerja dilandasi oleh sikap saling percaya
22.	Proses promosi dilakukan secara adil bagi seluruh karyawan	1. Kyk perlu dijabarkan promosi ini kenaikan pangkat atau gimana	Proses promosi jabatan dilakukan secara adil bagi seluruh karyawan
23.	Saya merasa pekerjaan menantang	1. Kalimat jelek	Pekerjaan ini menantang bagi saya
24.	Pekerjaan saya mendorong peningkatan minat dan motivasi kerja saya		Pekerjaan saya mendorong peningkatan minat dan motivasi kerja saya
25.	Saya melaksanakan tanggung jawab atas amanah yang diberikan dengan penuh kesungguhan		Saya melaksanakan tanggung jawab atas amanah yang diberikan dengan penuh kesungguhan
26.	Saya menjaga amanah dalam pekerjaan berdasarkan nilai-nilai ajaran agama		Saya menjaga amanah dalam pekerjaan berdasarkan nilai-nilai ajaran agama
27.	Kepercayaan yang diberikan, saya jalankan dengan menjunjung tinggi integritas	1. Saya menjunjung tinggi integritas dan menjaga kepercayaan yang diberikan	Saya menjalankan kepercayaan yang diberikan dengan menjunjung tinggi integritas
28.	Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik		Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik
29.	Saya menghindari tindakan yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi		Saya menghindari tindakan yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi
30.	Saya melaporkan hasil kerja secara jujur dan transparan		Saya melaporkan hasil kerja secara jujur dan transparan
31.	Setiap hasil kerja saya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan prinsip amanah	1. Setiap hasil kerja yang saya lakukan dapat dipertanggungjawabkan dengan menjunjung tinggi prinsip amanah/Saya memastikan setiap pekerjaan diselesaikan secara bertanggung jawab sesuai dengan nilai amanah	Setiap hasil kerja saya, dapat dipertanggungjawabkan dengan menjunjung tinggi prinsip amanah

Paparan pada tabel 3.5 di atas menguatkan keyakinan peneliti bahwa aitem-aitem yang digunakan dalam instrumen penelitian ini telah disusun dengan bahasa yang jelas, mudah dipahami, dan sesuai dengan konteks responden. Proses review keterbacaan yang dilakukan membuktikan bahwa instrumen benar-benar mampu menstimulasi partisipan untuk merespons sesuai dengan atribut yang dituju, bukan konstruk lain yang tidak relevan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi bukti validitas berdasarkan proses respons sebagaimana yang ditetapkan oleh AERA (2014).

2. Reliabilitas

Menurut Arikunto, reliabilitas dapat dipahami sebagai ukuran konsistensi dan tingkat kepercayaan yang melekat pada suatu instrumen pengukuran, sehingga alat tersebut dianggap memadai dan layak dijadikan sarana pengumpulan data dalam penelitian karena telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan secara ketat dalam metodologi ilmiah (Anisah, 2019). Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam menghasilkan data yang relatif sama ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang serupa.

Reliabilitas secara teknis dapat didefinisikan sebagai koefisien korelasi yang mengukur tingkat kesesuaian antara dua set skor hasil pengamatan yang diperoleh melalui aplikasi dua bentuk tes paralel atau setara, sehingga mencerminkan konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran dalam menangkap fenomena yang sama secara berulang tanpa variasi (Arifin, 2017).

Menurut AERA (2014), reliabilitas merupakan tingkat konsistensi skor di berbagai replikasi prosedur pengukuran, AERA et al., menegaskan bahwa reliabilitas selalu penting dan kebutuhannya meningkat seiring dengan besarnya konsekuensi dari keputusan dan interpretasi yang dihasilkan. Terdapat lima aspek penting yang menjadi landasan evaluasi reliabilitas dalam standar AERA, yaitu:

- a. spesifikasi replikasi prosedur pengujian (*specifications for replications of the testing procedure*). Replikasi melibatkan administrasi prosedur pengujian yang independen, dimana atribut yang diukur tidak diharapkan berubah. Dalam penelitian ini, instrumen disebarkan kepada seluruh responden melalui Google Form.
- b. evaluasi reliabilitas/presisi (*evaluating reliability/precision*). Pengujian konsistensi skor melalui prosedur statistik yang tepat.
- c. koefisien reliabilitas/generalizabilitas (*reliability/generalizability coefficients*). Koefisien reliabilitas/generalizabilitas bekerja untuk mencerminkan sejauh mana variabilitas yang terkait dengan kesalahan pengukuran kecil dibandingkan variasi skor yang diamati.
- d. faktor-faktor yang memengaruhi reliabilitas/presisi (*factors affecting reliability/precision*). Faktor-faktor yang memengaruhi reliabilitas seperti item, karakteristik sampel, dan kondisi pengujian.
- e. standard error pengukuran (*standard errors of measurement*). SEM yang merupakan indikator kurangnya konsistensi skor yang dihasilkan oleh prosedur pengukuran.

H. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data dilakukan dengan memanfaatkan metode statistik untuk mengolah, menginterpretasikan, dan menarik kesimpulan dari data yang telah terkumpul (Cahyaningrum, 2019). Proses analisis data ini dilakukan setelah seluruh data dimasukkan ke dalam sistem dan diorganisasikan dalam bentuk tabel untuk memudahkan proses pengolahan dan interpretasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z di Kota Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh *Job Satisfaction* dan *Islamic work ethic* sebagai variabel independen terhadap *Employee Engagement* sebagai variabel dependen, sekaligus mengidentifikasi arah serta kekuatan hubungan antar variabel. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS, diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, serta uji linieritas untuk memverifikasi bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Tahap akhir dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh *Job satisfaction* dan *Islamic Work Ethic* secara parsial maupun simultan terhadap *Employee Engagement*, dengan memperoleh nilai koefisien regresi, *R square*, serta tingkat signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap hipotesis penelitian. Melalui tahapan ini penelitian menghasilkan gambaran kuantitatif yang objektif

mengenai hubungan *Job Satisfaction* dan *Islamic Work Ethic* terhadap *Employee Engagement*. Standar AERA (2014). Kelima sumber bukti validitas tersebut diterapkan sebagai berikut.

1. Bukti diperoleh melalui proses *expert judgment* oleh dosen pembimbing untuk memastikan kesesuaian item dengan konstruk.
2. Bukti proses respons diperoleh melalui uji keterbacaan instrumen kepada sejumlah karyawan generasi Z sebelum pengambilan data resmi dilaksanakan guna memastikan bahwa setiap butir pernyataan dapat dipahami dengan baik oleh responden.
3. Bukti struktur internal diperoleh melalui uji korelasi item-total menggunakan product moment Pearson.
4. Bukti hubungan dengan variabel lain diperoleh melalui analisis regresi linier berganda yang menguji hubungan antar variabel penelitian.
5. Bukti konsekuensi pengujian diperhatikan dengan memastikan bahwa instrumen yang digunakan tidak menimbulkan bias atau hambatan yang tidak relevan dengan konstruk yang diukur, sehingga hasil pengukuran dapat diinterpretasikan secara adil dan akurat untuk seluruh responden.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Kota Malang merupakan salah satu pusat pendidikan terkemuka di Indonesia yang menampung lebih dari 60 perguruan tinggi serta ratusan ribu mahasiswa dari berbagai daerah di Nusantara. Sebagai wilayah yang berada di kawasan strategis, kota ini juga berfungsi sebagai pusat kegiatan perdagangan, jasa, serta destinasi pariwisata unggulan di Jawa Timur. Dengan dukungan potensi sumber daya manusia yang besar, Kota Malang berkembang sebagai kota kreatif yang memiliki dinamika tinggi. Keragaman yang terdapat di kota ini dijaga melalui penghayatan nilai-nilai budaya dan sikap toleransi yang kuat. Kota Malang memiliki luas lahan 111.08 km². Oleh karena itu, Kota Malang menjadi ruang yang memungkinkan setiap individu untuk mengembangkan potensi terbaiknya, sekaligus menjadi tempat lahir dan tumbuhnya berbagai kisah kehidupan yang turut mewarnai perjalanan sejarah.

2. Waktu dan Tempat

Data dikumpulkan melalui media Google Form dan ditujukan kepada seluruh generasi Z yang berdomisili di Kota Malang serta telah bekerja minimal 3 bulan menggunakan media sosial yaitu tiktok, instagram, dan whatsapp. Pengumpulan data penelitian berlangsung selama 18 hari yang dimulai pada hari Rabu 22 April 2026 hingga 9 Mei 2026.

3. Prosedur

Untuk memastikan kualitas dan kelayakan skala yang telah disusun, peneliti terlebih dahulu berkonsultasi dengan dosen pembimbing guna memperoleh penilaian ahli (*expert judgment*), yang ditujukan untuk mengevaluasi kesesuaian setiap butir pernyataan dengan konsep teoritis yang digunakan, kejelasan redaksi, serta relevansinya terhadap variabel yang diteliti. Berdasarkan masukan dari dosen pembimbing, peneliti melakukan perbaikan dan penyempurnaan instrumen agar lebih akurat, tepat, dan mudah dipahami. Setelah melalui tahap penilaian ahli, dilanjutkan dengan uji keterbacaan instrumen kepada karyawan generasi Z di Kota Malang yang memenuhi kriteria sebagai responden penelitian, dengan tujuan mengidentifikasi sejauh mana setiap butir pernyataan dapat dipahami dengan baik, sekaligus mendeteksi kemungkinan adanya ambiguitas, kesalahpahaman, atau penggunaan bahasa yang kurang tepat, sehingga peneliti dapat melakukan revisi lebih lanjut jika ditemukan item yang perlu diperbaiki. Selanjutnya, setelah instrumen dinyatakan layak secara substantif dan mudah dipahami, peneliti melaksanakan pengumpulan data dengan menyebarkan angket kepada responden yang telah ditetapkan secara sistematis sesuai prosedur penelitian, sehingga data yang diperoleh diharapkan valid, reliabel, serta mampu merepresentasikan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

B. Hasil Penelitian

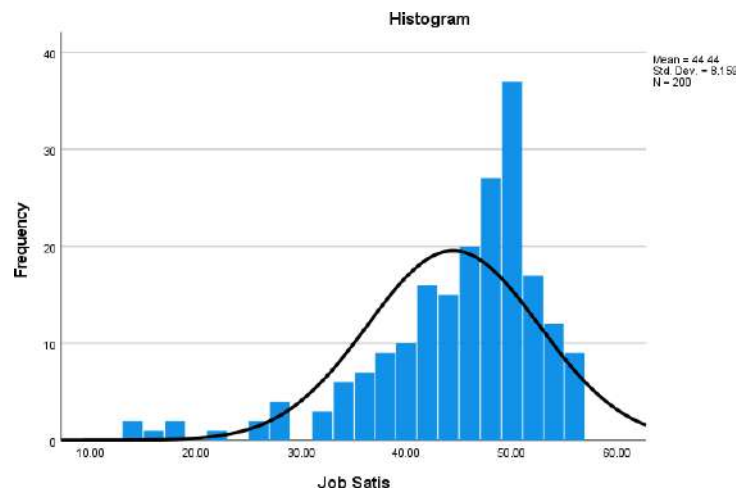
1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilaksanakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta kecenderungan data pada masing-masing variabel penelitian, yaitu kepuasan etika kerja Islam, dan keterlibatan karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola sebaran data, nilai rata-rata, deviasi baku, serta arah kecenderungan skor responden berdasarkan hasil pengisian skala.

Berdasarkan jumlah responden, penelitian ini melibatkan 200 karyawan generasi Z yang termasuk dalam kategori sampel yang diperlukan. Terdapat 65 responden karyawan generasi Z dengan jenis kelamin laki-laki dan 135 responden karyawan generasi Z dengan jenis kelamin perempuan. Rincian sampel penelitian tersebut disajikan dalam tabel berikut:

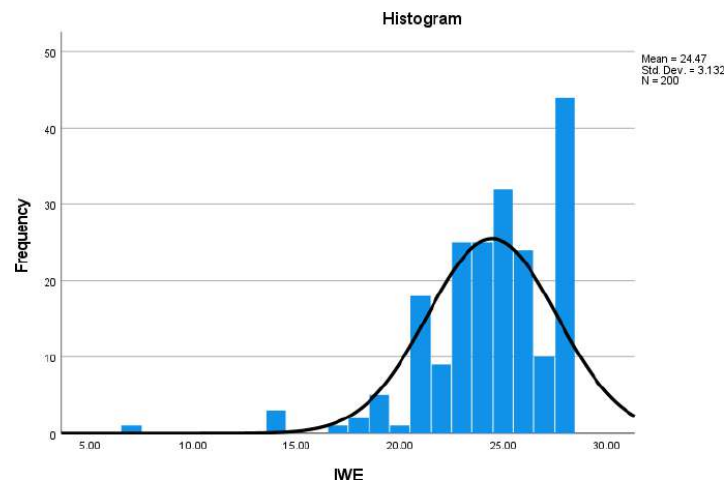
Tabel 4. 1 Analisis Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	65	32,5%
Perempuan	135	67,5%



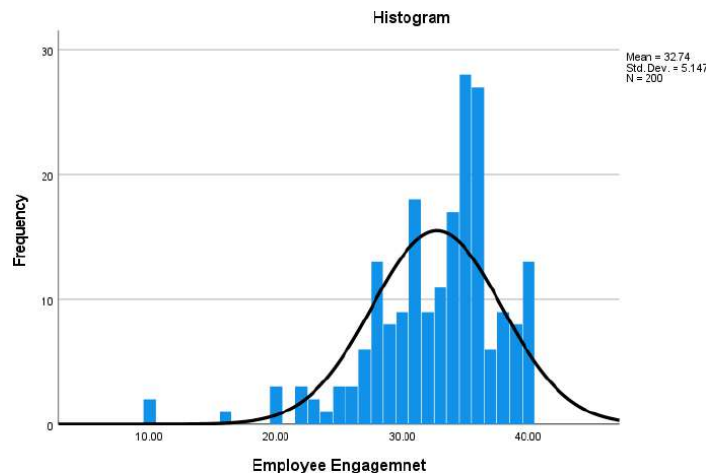
Gambar 4. 1 Histogram Frekuensi Distribusi Skor Job Satisfaction

Berdasarkan histogram frekuensi variable *job satisfaction* yang diperoleh dari 200 responden, diketahui bahwa distribusi data cenderung miring ke kiri (*negatively skewed*). Hal ini ditunjukkan oleh sebaran batang histogram yang lebih banyak menumuk paada skor tinggi, yakni pada rentang skor 44-55, dengan frekuensi tertinggi berada di sekitar skor 50 yang mencapai sekitar 8,159 menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan generasi Z di Kota Malang memiliki Tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Sebaran data yang tidak mengikuti kurva normal secara sempurna ini konsisten dengan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, namun tetap dapat dianalisis lebih lanjut mengingat jumlah sampel yang besar ($N=200$) sesuai prinsip *Central Limit Theorem*.



**Gambar 4. 2 Histogram Frekuensi Distribusi Skor Islamic Work
Ethic**

Histogram frekuensi variable *Islamic work ethic* menunjukkan bahwa distribusi data miring ke kiri (*negative skewed*), dengan sebaran data yang menumpuk pada skor-skor tinggi. Frekuensi terbesar terkonsentrasi pada rentang skor 27-28, dengan puncak frekuensi mencapai sekitar 44 responden. Nilai rata-rata sebesar 24,47 dengan standar deviasi 3,132 mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan generasi Z memiliki tingkat etika kerja Islami yang cenderung tinggi, khususnya pada dimensi amanah yang diukur dalam penelitian ini. Distribusi yang condong ke kanan pada skor tinggi menggambarkan bahwa nilai-nilai amanah seperti tanggung jawab, kejujuran, dan akuntabilitas kerja sudah terinternalisasi dengan baik pada sebagian besar responden.



Gambar 4. 3 Histogram Frekuensi Distribusi Skor Employee Engagement

Histogram frekuensi variabel *employee engagement* memperlihatkan distribusi data yang relatif mendekati simetris, meskipun sedikit miring ke kiri. Frekuensi tertinggi berada pada rentang skor 33-35, dengan puncak mencapai sekitar 28-29 responden. Nilai rata-rata sebesar 32,74 dengan standar deviasi 5,147 menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan generasi Z di Kota Malang berada pada kategori sedang hingga tinggi. Kurva distribusi yang terbentuk cukup mendekati kurva normal, meskipun terdapat sebaran pada skor rendah (sekitar 10-20) yang mengindikasikan adanya sebagian kecil karyawan dengan tingkat *engagement* yang masih rendah. Secara keseluruhan, sebaran data ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki keterikatan yang cukup baik terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, Tabel 4.3, Tabel 4.4, dapat diidentifikasi indikator-indikator yang menjadi pembentuk utama masing-

masing variabel penelitian. variabel Job Satisfaction dibentuk oleh lima dimensi, yaitu gaji, supervisi, rekan kerja, promosi, dan kondisi kerja, dengan seluruh 14 aitem dinyatakan valid, menunjukkan bahwa kelima dimensi tersebut secara konsisten mempresentasikan konstruk kepuasan kerja pada karyawan generasi Z. Variabel Islamic Work Ethic dalam penelitian ini secara khusus dibentuk oleh dimensi amanah, yang tercermin melalui lima indikator, yaitu tanggung jawab, menjaga kepercayaan, menjaga kerahasiaan, menjauhi keuntungan pribadi, dan akuntabilitas hasil kerja. Sementara itu, variabel Employee Engagement dibentuk oleh tiga dimensi utama Schaufeli & Bakker, yaitu vigor, dedication, dan absorption yang secara bersama-sama merepresentasikan derajat keterikatan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

2. Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan salah satu prosedur penting dalam penelitian yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur konstruk atau variabel yang seharusnya diukur. Melalui uji ini, peneliti dapat mengetahui apakah butir-butir dalam instrumen telah sesuai konsep yang hendak diteliti, sehingga hasil pengukuran dapat dinyatakan tepat, relevan, dan dapat dipercaya. Dengan demikian, validitas menjadi dasar penting dalam memastikan kualitas suatu alat ukur sebelum digunakan dalam proses pengumpulan data. Uji validitas konstruk dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27 untuk memperoleh hasil pengujian yang sistematis dan

akurat sesuai dengan ketentuan analisis data penelitian.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment Pearson, suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, serta memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05. Adapun nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0,138 dengan df (derajat kebebasan)=198, taraf signifikansi $\alpha=0,05$ serta jumlah sampel sebanyak 200 responden.

a. Skala *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala *job satisfaction* yang terdiri atas 14 butir aitem dan diujikan kepada 200 responden, diperoleh hasil bahwa 14 aitem terbukti valid. Adapun rincian hasil uji validitas skala disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Validitas Skala Job Satisfaction

No	Dimensi	Indikator	No Item		Total
			V	UV	
1	Gaji	Pendapatan karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan	30, 31	-	2
		Karyawan memperoleh kenaikan gaji dan tunjangan	32	-	1
2	Supervisi	Karyawan diberikan dukungan yang baik oleh atasan	33, 34	-	2
		karyawan dinilai sesuai dengan kinerjanya	35, 36	-	2
3	Rekan Kerja	Karyawan saling mendukung satu sama lain	37, 38	-	2
		karyawan saling memberikan kepercayaan antar rekan	39, 40	-	2
4	Promosi	Proses promosi dilakukan secara adil	41	-	1
5	Kondisi Kerja	Karyawan merasa tertantang dan memiliki minat kerja yang tinggi	42, 43	-	2
Total			14		14

b. Skala *Islamic Work Ethic*

Berdasarkan hasil uji validitas aitem pada skala *islamic work ethic* yang terdiri atas 7 butir pernyataan dan diujikan kepada sejumlah responden, diperoleh hasil bahwa seluruh aitem dinyatakan valid. Adapun rincian hasil uji validitas skala disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Validitas Skala Islamic Work Ethic

No	Dimensi	Indikator	No Item		Total
			V	UV	
1	Amanah	Karyawan bertanggung jawab penuh atas amanah atau pekerjaan yang diberikan	51, 52	-	2
		Karyawan menjaga kepercayaan pada rekan kerja maupun atasan	53	-	1
		Karyawan menjaga rahasia perusahaan dengan baik	54	-	1
		Individu menjauhi keuntungan untuk pribadi	55	-	1
		Karyawan selalu melaksanakan akuntabilitas hasil kerja	56, 57	-	2
Total			7		7

c. Skala *Employee Engagement*

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap aitem pada skala *employee engagement* yang terdiri atas 10 butir pernyataan dan telah diujikan kepada sejumlah responden, diketahui bahwa seluruh aitem memenuhi kriteria validitas. Adapun rincian hasil pengujian validitas tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Validitas Skala Employee Engagement

No	Dimensi	Indikator	No Item		Total
			V	UV	
1	Vigor	Memiliki energi yang tinggi dalam bekerja	10, 11		2
		Berupaya secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan	12		1
		Tetap menunjukkan ketekunan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya meskipun dihadapkan pada kondisi yang sulit	13		1
	Dedication	Memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya	14		1
		Memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan	15		1
		Pekerjaan menginspirasi kehidupan karyawan	16		1
	Absorption	Karyawan memiliki tingkat kefokusannya yang tinggi	17		1
		Karyawan sering lupa waktu ketika sedang bekerja	18		1
		Sulit berhenti dalam mengerjakan tugas pekerjaan	19		1
	Total		10		10

Hasil olah data memperlihatkan bahwa keempat belas aitem pada skala Job Satisfaction memiliki koefisien korelasi item-total antara 0,402 sampai 0,767 dengan seluruh nilai signifikan pada taraf 0,01 ($p < 0,001$). Kondisi yang relatif sama juga tampak pada skala Islamic Work Ethic, dimana ketujuh aitemnya menghasilkan koefisien korelasi berkisar 0,686 hingga 0,756 dan tetap berada pada taraf signifikansi yang sama. Adapun pada skala Employee Engagement, kesepuluh aitem yang diuji menunjukkan koefisien korelasi antara 0,619 sampai 0,737 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ untuk keseluruhan aitem. Karena nilai r hitung pada setiap aitem

di ketiga skala tersebut secara konsisten lebih besar daripada r tabel, tidak satu pun aitem yang dinyatakan gugur, sehingga seluruh aitem dapat dikatakan turut menyokong struktur internal instrumen penelitian ini secara meyakinkan. Ringkasan hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 5 Ringkasan Uji Korelasi Item-Total

Skala	Jumlah Aitem	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Job Satisfaction	14	0,402-0,767	0,138	$p < 0,001$	Valid
Islamic Work Ethic	7	0,686-0,756	0,138	$p < 0,001$	Valid
Employee Engagement	10	0,619-0,737	0,138	$p < 0,001$	Valid

1) Bukti berdasarkan isi (*evidence based on test content*).

Sebelum pengumpulan data dilaksanakan, seluruh instrumen dalam penelitian ini terlebih dahulu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing sebagai ahli (*expert judgment*) untuk mengevaluasi kesesuaian setiap butir pernyataan dengan konstruk yang hendak diukur. Revisi dan penyempurnaan dilakukan berdasarkan masukan yang diterima. Paparan pada tabel-tabel validitas di atas menguatkan keyakinan peneliti bahwa aitem-aitem yang digunakan dalam skala job satisfaction, Islamic work ethic, serta employee engagement telah mewakili dimensi dan indikator konstruk yang diteliti secara memadai, sehingga konten instrumen dinilai relevan dan representatif terhadap variabel yang diukur (AERA, 2014).

2) Bukti berdasarkan struktur internal (*evidence based on internal structure*). Merujuk pada AERA et al., (2014), analisis struktur internal bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana hubungan antar item dalam instrumen sesuai dengan konstruk yang menjadi dasar interpretasi skor. Dalam penelitian ini, bukti struktur internal diperoleh melalui uji korelasi item total dengan teknik *product moment Pearson* menggunakan IBM SPSS 27. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh aitem pada ketiga skala memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,138), dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga seluruh aitem dinyatakan valid dan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk mengukur konstruk yang dituju.

3. Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen diuji dengan menerapkan teknik koefisien Alpha Cronbach yang diolah menggunakan program aplikasi IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 27.0 for Windows. Proses perhitungan dilakukan melalui menu analisis reliabilitas pada aplikasi SPSS untuk memperoleh nilai koefisien reliabilitasnya, nilai koefisien reliabilitas menunjukkan konsistensi skor responden terhadap seluruh item dalam instrumen yang digunakan.

Nilai koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1,00 mengindikasikan bahwa tingkat reliabilitas instrumen dalam penelitian tersebut semakin tinggi, sehingga konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh dari responden dapat dikatakan semakin baik dan stabil. Dengan

kata lain, semakin besar nilai koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 semakin besar pula kepercayaan terhadap instrumen tersebut dalam menghasilkan skor yang relatif tidak berubah ketika digunakan pada kondisi atau responden yang serupa.

Adapun hasil uji reliabilitas pada skala job satisfaction, Islamic work ethic, dan employee engagement dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Reliabilitas Job Satisfaction, Islamic Work Ethic dan Employee Engagement

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Satisfaction	0,893	Reliabel
Islamic Work Ethic	0,845	Reliabel
Employee Engagement	0,877	Reliabel

Tabel 4.7 Tabel Reliabilitas Skala Job Satisfaction

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,893	14

Tabel 4.8 Reliabilitas Skala Islamic Work Ethic

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,845	7

Tabel 4.9 Reliabilitas Skala Employee Engagement

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,877	10

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap tiga skala utama dalam penelitian ini yaitu skala job satisfaction, islamic work ethic, serta employee engagement secara umum menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dan memenuhi standar ilmiah yang diterima secara luas. Keandalan ini

dibuktikan melalui koefisien Cronbach's alpha untuk setiap skala, yang mana semuanya melampaui batas minimum sebesar 0,60. Secara spesifiknya, skala job satisfaction memperoleh nilai koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,893, skala islamic work ethic sebesar 0,845, dan skala employee engagement sebesar 0,877. Nilai-nilai ini tidak hanya menunjukkan konsistensi internal yang kuat diantara item dalam setiap skala, tetapi juga menunjukkan stabilitas pengukuran yang dapat diandalkan, sehingga mengurangi kesalahan pengukuran sistematis atau acak. Oleh karena itu, ketiga instrumen ini dianggap dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Menurut Gunawan, uji normalitas merupakan suatu prosedur statistik yang dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden memiliki pola penyebaran yang mengikuti distribusi normal atau tidak. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk memeriksa kesesuaian sebaran data empiris dengan distribusi normal teoretis, sehingga dapat menjadi dasar dalam menentukan apakah teknik analisis statistik yang akan digunakan memenuhi asumsi kenormalan data (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024). Data dinyatakan memenuhi kriteria yang baik dan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p) $< 0,05$

maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		200
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12991367
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.152
	Positive	.152
	Negative	-.105
<i>Test Statistic</i>		.152
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<.001
a. Test distribution is Normal b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341		

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan setelah menghitung residu yang belum distandarisasi, diperoleh tingkat signifikansi (p) untuk masing-masing variabel kepuasan kerja, etika kerja Islam, serta keterlibatan karyawan. Selanjutnya, hasil analisis data tersebut menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel menunjukkan hasil seperti yang tercantum pada tabel diatas. Hasil uji menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residu dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal.

Walaupun asumsi normalitas tidak sepenuhnya terpenuhi, hal tersebut tidak otomatis membuat analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menjadi tidak layak digunakan. Dalam statistik, kondisi ini masih dapat ditoleransi, terutama jika jumlah sampel yang tergolong besar. Berdasarkan

Central Limit Theorem (CLT), data dengan ukuran sampel yang besar umumnya di atas 30 cenderung menghasilkan distribusi rata-rata yang mendekati normal, meskipun data asalnya tidak sepenuhnya normal. Pada penelitian ini, jumlah responden mencapai 200 orang, sehingga ukuran sampel tersebut sudah cukup besar dan memenuhi prinsip CLT. Dengan demikian, hasil analisis regresi tetap dapat digunakan karena koefisien yang dihasilkan masih bersifat tidak bias dan konsisten, serta pengujian signifikansinya masih dapat dipercaya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antarvariabel independen dalam model regresi (Fajaryani, 2015). Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variabel dependen. Cara mengetahuinya dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model penelitian.

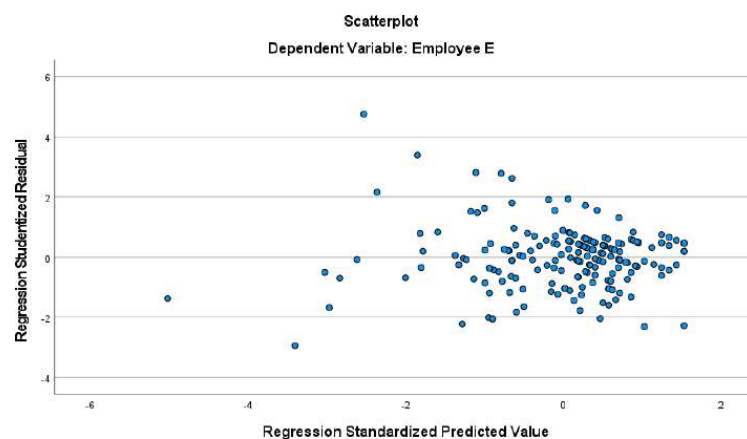
Tabel 4. 11 Coefficients

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	6.675	2.151		3.104	.002		
Job Satisfaction	.350	.035	.555	10.000	<,001	.832	1.202
Islamic work ethic	.429	.091	.261	4.706	<,001	.832	1.202

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel di atas,

diketahui bahwa variabel job satisfaction dan Islamic work ethic masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,832. Nilai tersebut lebih besar dari 0,10, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Selain itu, kedua variabel juga memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,202 yang berarti nilainya berada di bawah 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak terdapat korelasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*). Selain itu,

penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu serta tidak hanya mengelompok pada satu bagian grafik, baik pada bagian atas maupun bawah saja. Pola sebaran titik yang terlihat juga tidak menunjukkan bentuk bergelombang, melebar lalu menyempit maupun pola teratur lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual antar pengamatan bersifat konstan atau homogen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang secara bersama-sama mempengaruhi satu variabel dependen (Amrin, 2016). Analisis regresi linear berganda ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang bersifat operasional mengenai seluruh tahapan analisis data, khususnya dalam hal menerapkan prosedur statistik yang tepat serta menginterpretasikan hasil penelitian secara akurat setelah instrumen penelitian melalui tahap pengujian kualitas. Dengan demikian, analisis ini tidak hanya membantu peneliti memahami bagaimana data diolah secara sistematis, tetapi juga bagaimana menafsirkan hubungan antara variabel dependen dan independen berdasarkan hasil uji regresi yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga temuan penelitian dapat dijadikan dasar yang kuat

untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh gambaran mengenai kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan gambaran tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial.

b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y . Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai t hitung $< t$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

Tabel 4.12 Coefficients

	Unstandardized Coefficients		T	Sig	Standardized Coefficients
	B	Std. Error			
(Constant)	6.675	2.151	3.104		
Job Satisfaction	.350	.035	0.000	.555	.555
Islamic Work Ethic	.429	.091	4.706	.261	.261

$$Y = 6.675 (a) + 0,350 (x_1) + 0,429 (x_2) + e$$

Constant: 6.675 = apabila job satisfaction dan iwe adalah nol (0) atau tetap, maka nilai employee engagement sebesar 6.675.

B1 (job satisfaction): 0,350 = artinya, apabila job satisfaction meningkat satu (1) satuan, maka employee engagement karyawan juga akan mengalami

peningkatan sebesar 0,350

B2 (Islamic work ethic): 0,429 = artinya, apabila iwe meningkat satu (1) satuan, maka employee engagement karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,429.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 6,675 yang berarti bahwa apabila job satisfaction dan Islamic work ethic bernilai nol, maka employee engagement tetap berada pada nilai 6,675. Koefisien regresi job satisfaction sebesar 0,350 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan job satisfaction akan meningkatkan employee engagement sebesar 0,350. Adapun koefisien regresi Islamic work ethic sebesar 0,429 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Islamic work ethic akan meningkatkan employee engagement sebesar 0,429.

c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (UJI T)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel tersebut, diketahui bahwa variabel job satisfaction (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 10,000 yang lebih besar dari t tabel 1,972. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti job satisfaction terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara job satisfaction dengan employee engagement (Y).

Selanjutnya, variabel Islamic work ethic (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 4,706 yang lebih besar dari t tabel 1,972. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang positif

dan signifikan antara Islamic work ethic dengan employee engagement (Y).

d. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (UJI F)

Tabel 4. 13 ANOVA

Variabel Independent	Variabel Dependent	F	Sig.
Job Satisfaction, Islamic Work Ethic	Employee Engagement	96.570	<,001

Berdasarkan hasil uji F pada output SPSS, diketahui nilai sig. sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 96,570 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,04. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji simultan, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Y. Artinya, kedua variabel independen dalam penelitian ini apabila diuji secara bersamaan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam konteks penelitian.

e. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 14 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.704	.495	.490	3.676

Berdasarkan output spss tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,495.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel Y sebesar 49,5%. Sementara itu, sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan job satisfaction dan Islamic work ethic terhadap employee engagement pada karyawan generasi Z di Kota Malang, diketahui bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan employee engagement. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel job satisfaction memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai hitung sebesar $10,000 > t \text{ tabel } 1,972$ yang mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara job satisfaction dengan employee engagement. Sementara itu, variabel Islamic work ethic juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $4,706 > t \text{ tabel } 1,972$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga job satisfaction dan Islamic work ethic memiliki hubungan yang signifikan dengan employee engagement pada karyawan generasi Z di Kota Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, merasa nyaman dalam lingkungan kerja, serta menunjukkan keterlibatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang terbentuk melalui aspek gaji, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, serta kondisi kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang optimal dalam pekerjaannya. Dengan demikian, ketika kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya, maka *employee engagement* juga akan meningkat.

Temuan ini sejalan dengan teori Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan individu dalam bekerja. Karyawan yang memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, memiliki loyalitas yang lebih tinggi, serta terdorong untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung pendapat William A. Khan yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja muncul ketika individu merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh dukungan dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, *job satisfaction* dapat dipandang sebagai salah satu faktor utama dalam membentuk *employee engagement*.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Islamic work ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan etika kerja Islam pada diri

karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan mereka dalam bekerja. Karyawan yang memiliki Islamic work ethic cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, amanah, disiplin, jujur, serta memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian. nilai-nilai tersebut mendorong individu untuk menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ali A. J. yang menjelaskan bahwa etika kerja Islam menekankan pentingnya kerja keras, tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi dalam bekerja sebagai bagian dari nilai spiritual dan moral individu. Individu yang memiliki etika kerja Islam yang baik akan menunjukkan perilaku kerja yang positif, memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, serta lebih terlibat dalam pekerjaannya. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara optimal.

Selain itu, berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diketahui bahwa job satisfaction dan Islamic work ethic secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap employee engagement dengan nilai F hitung sebesar $96,570 > F$ tabel 3,04 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan variasi pada variabel employee engagement. Adapun nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara job satisfaction dan Islamic work ethic dengan employee engagement mampu menjelaskan variasi sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel job satisfaction memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap employee engagement dibandingkan Islamic work ethic, sebagaimana tercerminkan dari nilai koefisien beta ($\beta = 0,555$ vs $\beta = 0,261$). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta pada variabel job satisfaction sebesar 0,555, sedangkan variabel Islamic work ethic sebesar 0,261. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan keterlibatan kerja pada karyawan generasi Z di Kota Malang. Generasi Z cenderung memiliki karakteristik yang lebih memperhatikan kenyamanan kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, lingkungan kerja yang suportif, serta penghargaan terhadap hasil kerja mereka. Oleh karena itu, ketika perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja yang baik, maka tingkat employee engagement pada karyawan generasi Z akan meningkat secara signifikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara Job Satisfaction dan Islamic Work Ethic terhadap Employee Engagement pada karyawan Generasi Z di Kota Malang, serta merujuk pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan temuan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Kondisi Job Satisfaction di kalangan karyawan Generasi Z Kota Malang secara umum menunjukkan gambaran yang cukup menggembirakan. Berdasarkan kategorisasi norma hipotetik, rata-rata skor sebesar 44,44 menempatkan tingkat kepuasan kerja mereka pada kategori sedang yang cenderung bergerak ke arah tinggi. Menariknya, dari kelima dimensi yang membentuk variabel ini, dimensi rekan kerja tampil sebagai kontributor terbesar dengan presentase 29,34%. Temuan ini memberi sinyal bahwa bagi karyawan Generasi Z, kenyamanan dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja memiliki bobot yang lebih besar dibanding faktor finansial maupun kondisi fisik tempat kerja.
2. Penghayatan terhadap Amanah, juga berada pada teteran sedang dengan kecenerungan tinggi, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata 24,47. Di antara kelima sub-dimensi yang membentuknya, akuntabilitas muncul sebagai aspek yang paling menonjol dengan kontribusi sebesar 28,89%. Hal ini menandakan bahwa rasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan kesediaan untuk dipertanggungjawabkan menjadi inti dari penghayatan nilai

amanah pada karyawan Generasi Z di lingkungan kerja Kota Malang.

3. Kondisi Employee engagement karyawan Generasi Z di Kota Malang turut berada pada kategori sedang yang mengarah ke tinggi, dengan rata-rata skor 32,74. Dimensi vigor yang mencerminkan energi dan daya tahan dalam bekerja menempati posisi tertinggi dengan presentase 39,36%, jauh melampaui dua dimensi lainnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa semangat dan vitalitas dalam bekerja menjadi ekspresi paling menonjol dari keterikatan psikologis karyawan Generasi Z terhadap pekerjaannya.
4. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa Job Satisfaction memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Employee Engagement. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,555 serta t hitung 10,000 yang jauh melampaui t tabel, hasil ini menegaskan bahwa semakin terpenuhinya berbagai aspek kepuasan kerja, mulai dari gaji yang dianggap adil, kualitas pengawasan, keharmonisan antar rekan, kejelasan jalur karier, hingga kenyamanan lingkungan kerja, maka keterikatan karyawan terhadap organisasinya pun akan semakin menguat.
5. Amanah terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Employee Engagement, meskipun kekuatannya lebih moderat dibanding variabel pertama. Nilai beta 0,261 dengan t hitung 4,706 menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai amanah menjauhi kepentingan pribadi yang merugikan, serta kesediaan untuk dipertanggungjawabkan secara nyata mendorong munculnya keterikatan kerja yang lebih kuat pada karyawan Generasi Z.

6. Ketika kedua variabel diuji secara bersamaan, hasilnya semakin memperkuat temuan di atas. Nilai F hitung sebesar 96,570 dengan signifikansi yang sangat kecil mengkonfirmasi bahwa Job Satisfaction dan Amanah secara simultan, memiliki hubungan yang signifikan dengan Employee Engagement. Koefisien determinasi sebesar 0,495 mengungkapkan bahwa hampir separuh, tepatnya 49,5% dari variasi keterikatan kerja karyawan Generasi Z di Kota Malang dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini. Separuh lainnya, yakni sekitar 5,5% tersebar pada berbagai variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini dan kiranya dapat menjadi peluang eksplorasi bagi penelitian berikutnya. Dari keduanya, Job satisfaction tampil sebagai variabel dengan hubungan lebih kuat, menandakan bahwa bagi karyawan Generasi Z, pengalaman kerja yang menyenangkan dan memuaskan masih menjadi pendorong utama keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

B. Saran

Faktor-faktor yang membentuk masing-masing variabel dalam penelitian ini sebagai dasar bagi pembahasan hasil analisis ialah sebagai berikut.

a. Job satisfaction

Job Satisfaction dalam penelitian ini dibentuk oleh lima faktor, yaitu gaji, supervisi, rekan kerja, kesempatan promosi, dan kondisi kerja.

Kelima faktor ini saling melengkapi dan bersama-sama menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap aspek finansial, relasi kerja, maupun lingkungan tempat mereka bekerja. Gaji yang dirasa adil, dukungan

supervisi yang memadai, hubungan kerja yang sehat, kejelasan jenjang karier, serta kondisi kerja yang nyaman menjadi unsur-unsur yang membentuk tingkat kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Malang.

Tabel 5. 1 Dimensi Pembantuk Job Satisfaction

Dimensi	Skor Total	Skor Total Variabel	Presentase
Gaji	1823	8888	20,51%
Supervisi	2538		28,56%
Rekan Kerja	2608		29,34%
Promosi	622		7%
Kondisi Kerja	1297		14,59%
Jumlah			100%

Berdasarkan hasil perhitungan, dimensi yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Job Satisfaction karyawan generasi Z di Kota Malang adalah dimensi Rekan Kerja, dengan skor total sebesar 2608 atau persentase sebesar 29,34%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan dukungan sosial dari rekan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Malang, dibandingkan dengan faktor gaji, supervisi, kesempatan promosi, maupun kondisi kerja.

b. Amanah

Islamic Work Ethic pada penelitian ini secara khusus dibentuk oleh dimensi amanah, karena penelitian ini membatasi operasionalisasi Islamic Work Ethic hanya pada dimensi tersebut. Faktor-faktor pembentuk amanah dalam penelitian ini meliputi tanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas yang dipercayakan, upaya menjaga kepercayaan pihak lain, kemampuan menjaga kerahasiaan pekerjaan, sikap menjauhi keuntungan pribadi yang

merugikan organisasi, serta akuntabilitas atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Tabel 5. 2 Dimensi Pembentuk Amanah

Dimensi	Skor Total	Skor Total variabel	Presentase
Tanggung Jawab	1397	4894	28,55%
Menjaga Kepercayaan	690		14,10%
Menjaga Rahasia Perusahaan	701		14,32%
Menjauhi Keuntungan Pribadi	692		14,14%
Akuntabilitas	1414		28,89%
Jumlah			100%

Berdasarkan hasil perhitungan, dimensi yang memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk Amanah pada karyawan Generasi Z di Kota Malang adalah dimensi Akuntabilitas, dengan skor total sebesar 1414 atau presentase sebesar 28,89%. Hal ini menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab dan dapat dipertanggungjawabkan atas hasil kerja yang telah dilakukan menjadi unsur yang paling dominan dalam membentuk sikap amanah, sedikit lebih tinggi dibandingkan dimensi tanggung jawab (28,55%).

c. Employee Engagement

Employee Engagement dibentuk oleh tiga faktor utama sebagaimana dikemukakan Schaufeli dan Bakker, yaitu vigor (energi dan ketahanan dalam bekerja), dedication (dedikasi dan rasa semangat untuk bekerja), serta absorption (keterlibatan penuh dalam pekerjaan). Ketiga faktor ini secara bersama-sama mencerminkan sejauh mana karyawan Generasi Z terikat secara psikologis terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

Tabel 5. 3 Dimensi Pembentuk Employee Engagement

Dimensi	Skor Total	Skor Total Variabel	Presentase
Vigor	2577	6548	39,36%
Dedication	2012		30,73%
Absorption	1959		29,92%
Jumlah			100%

Berdasarkan hasil perhitungan, dimensi yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Employee Engagement karyawan Generasi Z di Kota Malang adalah dimensi Vigor dengan skor total sebesar 2577 atau presentase sebesar 39,36%. Hal ini menunjukkan bahwa energi dan ketahanan mental dalam bekerja menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk keterikatan psikologis karyawan Generasi Z terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Job Satisfaction dan Amanah memiliki hubungan yang signifikan terhadap Employee Engagement pada karyawan Generasi Z di Kota Malang, serta dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,495 yang artinya kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 49,5% variasi employee engagement, sedangkan 50,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan/HRD

Pertama, perusahaan disarankan menjadikan peningkatan Job Satisfaction sebagai strategi utama dalam meningkatkan employee engagement. Mengingat Job Satisfaction memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding Amanah, fokus perlu diberikan pada penguatan aspek-aspek pembentuk kepuasan kerja, antara lain: (a) keadilan kompensasi dan transparansi kebijakan penggajian

serta tunjangan; (b) kualitas supervisi melalui dukungan, bimbingan, dan evaluasi kinerja yang objektif; (c) hubungan kerja yang sehat melalui budaya kolaboratif dan komunikasi yang terbuka; (d) peluang promosi dan pengembangan karier yang jelas; serta (e) kondisi kerja yang kondusif, termasuk beban kerja yang wajar dan lingkungan kerja yang nyaman.

Kedua, perusahaan dapat mengintegrasikan nilai-nilai Islamic Work Ethic ke dalam budaya organisasi, khususnya dimensi amanah. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan kode etik kerja yang menegaskan pentingnya tanggung jawab, integritas, dan akuntabilitas; penguatan sistem pengawasan yang sehat dan berkeadilan; serta pemberian contoh nyata dari pimpinan sebagai *role model* yang menunjukkan perilaku amanah dan profesional.

Ketiga, perusahaan/HRD disarankan mengembangkan program engagement yang relevan dengan karakteristik Generasi Z, misalnya dengan memberikan *feedback* yang terstruktur dan rutin, memberi apresiasi yang jelas terhadap kontribusi kerja, serta memfasilitasi pelatihan, sertifikasi, dan mentoring yang mendukung pengembangan diri. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan faktor lain di luar model (sekitar 50,5%) yang berpotensi memengaruhi employee engagement, seperti work-life balance, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, job stress, keamanan kerja, dan kesempatan belajar, karena faktor-faktor tersebut ikut menjelaskan variasi keterikatan kerja yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

2. Saran bagi Karyawan Generasi Z

Pertama, karyawan Generasi Z disarankan mengelola kepuasan kerja secara

aktif sebagai upaya meningkatkan keterlibatan kerja. Upaya ini dapat dilakukan dengan mengomunikasikan kebutuhan atau kendala kerja secara profesional kepada atasan/HR, membangun relasi kerja yang positif dengan rekan dan pimpinan, serta terus mengembangkan keterampilan yang relevan untuk memperkuat peluang karier dan meningkatkan rasa kerja yang bermakna.

Kedua, karyawan perlu menguatkan nilai Amanah dalam perilaku kerja sehari-hari, khususnya pada dimensi amanah. Dalam konteks ini, karyawan disarankan menjaga tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan secara optimal, menjaga kepercayaan dan kerahasiaan informasi organisasi, serta menghindari tindakan yang mengarah pada keuntungan pribadi yang tidak sesuai dengan etika kerja.

Ketiga, karyawan disarankan mengembangkan motivasi intrinsik dan makna kerja. Selain bergantung pada faktor eksternal seperti gaji dan kondisi kerja, karyawan perlu membangun orientasi kerja yang lebih bermakna, misalnya dengan menetapkan tujuan kerja pribadi, mengaitkan pekerjaan dengan kontribusi sosial, dan memandang pekerjaan sebagai bagian dari proses pengembangan diri secara keseluruhan.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Pertama, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain untuk menjelaskan 50,5% variasi employee engagement yang belum tercakup dalam penelitian ini. Variabel yang dapat dipertimbangkan antara lain work-life balance, stres kerja, beban kerja, dukungan organisasi (*perceived*

organizational support), iklim organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan berbagai dimensi motivasi kerja.

Kedua, peneliti dapat mengembangkan pendekatan metodologis dengan menggunakan desain *mixed-method* (kuantitatif-kualitatif) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan psikologis dan konteks sosial yang mendasari tingkat engagement. Selain itu, pengambilan sampel yang lebih beragam (lintas sektor, jenis organisasi, maupun wilayah) dapat membantu memperkuat generalisasi hasil penelitian.

Ketiga, peneliti dapat memperluas operasionalisasi Islamic Work Ethic, karena dalam penelitian ini IWE terutama difokuskan pada dimensi amanah. Dalam penelitian berikutnya, dimensi lain seperti *itqan* (kualitas kerja), *ihsan* (kerja dengan baik), kerja keras, keadilan, dan *taawun* (kerja sama) dapat ditambahkan agar gambaran pengaruh etika kerja Islami terhadap employee engagement menjadi lebih komprehensif.

Keempat, peneliti disarankan mempertimbangkan analisis statistik lanjutan untuk menguji model yang lebih kompleks, termasuk kemungkinan peran mediasi, moderasi, atau interaksi antarvariabel, sehingga kontribusi teoritis dan praktis penelitian semakin mendalam.

Kelima, penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek karakteristik demografis responden, di mana data yang dikumpulkan hanya mencakup jenis kelamin, tanpa menyertakan variabel lain seperti jam kerja dan jenis pekerjaan. Hal ini menyebabkan penelitian belum dapat menganalisis apakah terdapat perbedaan tingkat employee engagement berdasarkan durasi jam kerja atau

jenis pekerjaan responden. Penelitian selanjutnya disarankan turut mengumpulkan data tersebut agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor demografis yang memengaruhi employee engagement pada Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandri, M. B., Kostini, N., & Maulina, E. (2018). Employee Empowerment, Psychological Contract, Employee Engagement di Universitas di Indonesia. ... : *Jurnal Pemikiran Dan*
- American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA), & (NCME), N. C. on M. in E. (2014). *for Educational and Psychological Testing* (Vol. 0000000000).
- Amrin, A. (2016). Data Mining Dengan Regresi Linier Berganda Untuk Peramalan Tingkat Inflasi. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*.
<https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/techno/article/view/220>
- An Nada, R. L. (2020). *Hubungan Self Efficacy Dengan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Psikologi Angkatan 2016 Uin Maulana Malik Ibrahim Malang Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Masa Pandemi Covid 19* (pp. 1–108).
- Anisah, N. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KELUARGA DAN KEBIASAAN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN AKUNTANSI DASAR DI* repository.upi.edu.
<https://repository.upi.edu/44136>
- Arifin, Z. (2017). Kriteria instrumen dalam suatu penelitian. In *Jurnal Theorems (the original research of mathematics)*. academia.edu.
<https://www.academia.edu/download/87629023/228883541.pdf>
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & ... (2022). ... Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja The Relationship Between Work Life Balance, Employee Engagement, and Job Satisfaction. In *Sciences*
<download.garuda.kemdikbud.go.id>.
- Bora, M. A., & Pradipta, M. F. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pelayanan Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (JSC). *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*. <https://ojs3.lppm-uis.org/index.php/JIK/article/view/209>
- Cahyaningrum, I. (2019). *Cara mudah memahami metodologi penelitian*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=m-RYEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=pengertian+variabel+penelitian&ots=ZTv_UfAgK5&sig=w1wr2fNnVhSPb3O-qnhFWVLcylo
- Cale, W. O. R. K. E. N. S., Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *U w e s. December*.
- Fajaryani, A. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi integritas laporan keuangan (Studi Empiris pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan*
<http://jurnal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/6888>

- Fauzi, M. I., & Hamidah, T. (2021). *Journal Al-Irfani : Studi Al- Qur ' an dan Tafsir Konsep Amanah Dalam Perspektif Al- Qur ' an*. 2(1), 14–25.
<https://doi.org/10.51700/irfani>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable. In *Review of Integrative Business and*
sibresearch.org.
- Firdaus, M. I. Z., Siregar, S., Nurlaila, N., & ... (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank
Ilmiah Ekonomi Islam. <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/7142>
- Fitri, R. M., Saputra, P., & Rosnani, T. (2025). PENGARUH COMPENSATION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE GENERASI Z DIMEDIASI JOB SATISFACTION.
JAMBURA: Jurnal Ilmiah
- Franata, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan, Pada Employee Engagement: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Lentera: Multidisciplinary Studies*.
- Hadydjah, L. T. (2021). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan*. repositori.uma.ac.id.
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online. *Psyche 165 Journal*.
- Halim, A., Abubakar, A., & Mardan. (2022). Islamic Work Ethic (Kajian Tafsir Tematik Tentang Integritas dan Ketenagakerjaan). *Rausyan Fikr: Jurnal Ilmu Studi Ushuluddin Dan Filsafat*, 18(1), 27–43.
- Holidin, H. (2022). Keterlibatan dan Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Profitabilitas Perusahaan. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND*
- Kadiyono, A. L. (2020). *Adaptasi Alat Ukur Islamic Work Ethics dalam Bahasa Indonesia*.
- Kusmarrifah, D. (2013). *Uji Validitas dan Reliabilitas*.
kusmaryono.wordpress.com. <https://kusmaryono.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/04/statistika-uji-validitas-tes-uraian.pdf>
- Monoarfa, A. R., Tuli, H., & Lukum, A. (2024). Penerapan Konsep Entitas Dalam Mengidentifikasi Perkembangan Usaha Mikro Sektor Barang Ritel Di Kecamatan Kabila Bone Kabupaten Bone Bolango. *Jambura Accounting Review*. <https://jar.fe.ung.ac.id/index.php/jar/article/view/139>

- Muin, M. P. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. repository.iainmadura.ac.id. [https://repository.iainmadura.ac.id/1085/1/Buku_Abdul_Muin_METODE PENELITIAN Kuantitatif.pdf](https://repository.iainmadura.ac.id/1085/1/Buku_Abdul_Muin_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF.pdf)
- Nurkhotimah, F. (2021). *HALAMAN SAMPUL DEPAN PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION* eprints.universitasputrabangsa.ac.id.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *No Title 濟無No Title No Title No Title*. 2(1), 306–312. [https://repository.iainsasbabel.ac.id/1987/7/BAB IV_2024004.pdf](https://repository.iainsasbabel.ac.id/1987/7/BAB_IV_2024004.pdf)
- Rusydi, A., Sauqi, M., & ... (2024). Al-Amanah Fil Quran. *Al-Muhith: Jurnal Ilmu* <http://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-muhith/article/view/3793>
- Shalihah, I., Raswan, R., & Ridlo, U. (2025). Uji Validitas Dan Reliabilitas. *Luxfia: Journal of* <https://www.risetkendikia.com/index.php/journal-luxfia/article/view/131>
- Shayra, M. N. (2025). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GENERASI Z*. eprints.umm.ac.id.
- Swandana, R. A., Ekowati, D., & ... (2024). ... Exchange, Motivasi, Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban dan Motivasi Serta Employee Engagement *Research: Journal of*
- Syahdi, M. G., Sugiarti, R., & ... (2024). Motivasi kerja generasi z: Kajian literatur. In *Action Research* pdfs.semanticscholar.org.
- Titien, T. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Wau, F. S., & Kustiawan, U. (2024). Employee engagement, work motivation, employee creativity, dan job satisfaction sebagai mediator antara reward dengan employee performance. *Cakrawala Repositori IMWI*.
- YANI, A. (2023). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT. ALCO DANA MANDIRI*. repo.stie-pembangunan.ac.id.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Responden

No	X1	X2	Y		No	X1	X2	Y		No	X1	X2	Y
1	42	21	30		67	42	21	30		133	42	21	30
2	41	23	27		68	41	23	27		134	41	23	27
3	56	28	33		69	56	28	33		135	56	28	33
4	36	23	30		70	36	23	30		136	36	23	30
5	51	24	31		71	51	24	31		137	51	24	31
6	51	24	31		72	51	24	31		138	51	24	31
7	44	25	29		73	44	25	29		139	44	25	29
8	43	26	36		74	43	26	36		140	43	26	36
9	50	28	38		75	50	28	38		141	50	28	38
10	42	21	37		76	42	21	37		142	42	21	37
11	46	25	33		77	46	25	33		143	46	25	33
12	56	28	30		78	56	28	30		144	56	28	30
13	46	27	34		79	46	27	34		145	46	27	34
14	34	28	24		80	34	28	24		146	34	28	24
15	31	27	35		81	31	27	35		147	31	27	35
16	39	21	25		82	39	21	25		148	39	21	25
17	52	27	36		83	52	27	36		149	52	27	36
18	46	28	32		84	46	28	32		150	46	28	32
19	51	27	35		85	51	27	35		151	51	27	35
20	43	28	31		86	43	28	31		152	43	28	31
21	44	26	28		87	44	26	28		153	44	26	28
22	46	25	27		88	46	25	27		154	46	25	27
23	39	22	28		89	39	22	28		155	39	22	28
24	31	22	30		90	31	22	30		156	31	22	30
25	53	25	39		91	53	25	39		157	53	25	39
26	37	25	28		92	37	25	28		158	37	25	28
27	42	23	32		93	42	23	32		159	42	23	32
28	44	28	31		94	44	28	31		160	44	28	31
29	52	28	36		95	52	28	36		161	52	28	36
30	31	28	28		96	31	28	28		162	31	28	28
31	28	14	20		97	28	14	20		163	28	14	20
32	37	28	33		98	37	28	33		164	37	28	33
33	44	24	32		99	44	24	32		165	44	24	32
34	53	27	38		100	53	27	38		166	53	27	38
35	47	25	32		101	47	25	32		167	47	25	32
36	50	28	38		102	50	28	38		168	50	28	38
37	47	23	34		103	47	23	34		169	47	23	34
38	42	21	30		104	42	21	30		170	42	21	30
39	55	28	40		105	55	28	40		171	55	28	40
40	50	22	30		106	50	22	30		172	50	22	30
41	50	26	35		107	50	26	35		173	50	26	35
42	56	28	40		108	56	28	40		174	56	28	40
43	56	28	40		109	56	28	40		175	56	28	40
44	39	28	38		110	39	28	38		176	39	28	38
45	36	23	26		111	36	23	26		177	36	23	26
46	52	27	28		112	52	27	28		178	52	27	28
47	34	18	27		113	34	18	27		179	34	18	27
48	43	28	32		114	43	28	32		180	43	28	32
49	35	17	25		115	35	17	25		181	35	17	25
50	36	22	33		116	36	22	33		182	36	22	33
51	42	21	30		117	42	21	30		183	42	21	30
52	33	23	20		118	33	23	20		184	33	23	20
53	14	28	40		119	14	28	40		185	14	28	40
54	43	28	38		120	43	28	38		186	43	28	38
55	42	21	40		121	42	21	40		187	42	21	40
56	43	28	36		122	43	28	36		188	43	28	36
57	45	28	27		123	45	28	27		189	45	28	27
58	41	24	31		124	41	24	31		190	41	24	31
59	43	27	37		125	43	27	37		191	43	27	37
60	42	27	40		126	42	27	40		192	42	27	40
61	41	26	28		127	41	26	28		193	41	26	28
62	28	18	32		128	28	18	32		194	28	18	32
63	16	13	10		129	16	13	10		195	16	13	10
64	27	28	28		130	27	28	28		196	27	28	28
65	18	24	23		131	18	24	23		197	18	24	23
66	37	23	22		132	37	23	22		198	37	23	22
										199	47	26	40
										200	38	27	30

Lampiran 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1	Samud (2021)	Pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Manado	Employee engagemet memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap 100ariabl kepuasan kerja serta kinerja karyawan.
2	Putri Ayu Dewanti (2025)	Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Sari Garment	Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja dan komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, namun secara simultan ketiga 100ariable tersebut berpengaruh terhadap kinerja
3	Vebrianthy, Abbas, Sabilalo (2022)	Pengaruh work-life balance dan fleksibiitas kerja terhadap loyalitas karyawan	Work-life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan fleksibilitas kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan
4	Listian Indriyani dkk. (2023)	Pengembangan talenta terhadap niat bertahan kerja pada karyawan generasi Z	Kepuasan kerja dan employee engagement berfungsi sebagai 100ariable mediasi dalam hubungan antarvariabel yang diteliti
5	Raissa Rahma Aura & Erik Saut H. Hutahaean (2024)	Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja generasi Z di 100ariable100n startup Bekasi	Work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 44,3%
6	Nurkhotimah (2021)	Pengaruh quality of work life dan motivasi terhadap employee engagement dengan	Job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee

		job satisfaction di RSU PKU Muhammadiyah Kutowinangun	engagement, serta berfungsi sebagai 101variable mediasi dalam hubungan antarvariabel yang diteliti
7	Fidyah Setiawati (2020)	Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan job satidfaction sebagai intervening	Job satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement
8	Wau Kustiawan (2024)	Pengaruh reward terhadap employee engagement dengan job satisfaction sebagai mediator	Job satisfaction menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee engagement
9	Halias Prahara (2020)	Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online di Yogyakarta	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee engagement

Lampiran 3 Instrumen Penelitian

Employee Engagement
Definisi: Kahn dalam Albrecht (2010) menyatakan bahwa <i>employee engagement</i> merupakan karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mengerahkan tenaga dan waktunya, tetapi juga memberikan fokus dan perhatian penuh (kognitif), serta memiliki keterikatan emosional dan antusiasme terhadap pekerjaannya.
a. Vigor
Definisi: ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang kuat dalam menjalankan pekerjaan, disertai dorongan untuk menginvestasikan usaha secara maksimal, serta ketekunan dalam mengatasi berbagai hambatan
i. indikator 1: Memiliki energi yang tinggi dalam bekerja
1.1 Saya sangat berantusias ketika berangkat bekerja 10
1.2 Saya menjalankan pekerjaan dengan semangat 11

ii. indikator 2: Berupaya secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan
2.1 Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan 12
iii. indikator 3: Tetap menunjukkan ketekunan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya meskipun dihadapkan pada kondisi yang sulit
3.1 Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah 13
b. Dedication
Definisi: mengacu pada tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang diiringi oleh persepsi makna mendalam, rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan yang memotivasi dalam pelaksanaannya
i. indikator 1: Memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
1.1 Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna bagi saya 14
ii. indikator 2: memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan
2.2 Saya bangga dengan profesi saya 15
iii. indikator 3: pekerjaan menginspirasi kehidupan karyawan
3.2 Pekerjaan ini memberikan saya inspirasi 16
c. Absorption
Definisi: dicirikan oleh konsentrasi yang intens dan keterlibatan mendalam terhadap pekerjaan, sehingga persepsi waktu berlalu sangat cepat dan individu mengalami kesulitan untuk memutuskan diri dari aktivitas pekerjaan tersebut
i. indikator 1: karyawan memiliki tingkat kefokusannya yang tinggi
1.2 Saya berkonsentrasi penuh ketika bekerja 17
ii. indikator 2: karyawan sering lupa waktu ketika sedang bekerja
2.3 Ketika sedang bekerja, saya merasakan waktu berjalan dengan cepat 18
iii. indikator 3: sulit berhenti dalam mengerjakan tugas pekerjaan
3.3 Saya bersedia meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya 19
Job Satisfaction

Definisi: Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa <i>job satisfaction</i> atau kepuasan kerja adalah perasaan positif akan suatu pekerjaan, yang bersumber dari suatu penilaian terkait karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya
a. Gaji
Definisi: perusahaan menyediakan kompensasi dan tunjangan yang memadai, disertai penjelasan transparan mengenai kebijakan penggajian, kenaikan gaji, serta pemberian bonus.
i indikator 1: pendapatan karyawan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan
1.3 Pendapatan saya mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari 30
1.4 Pendapatan saya mampu memenuhi kebutuhan hidup di Kota Malang 31
ii indikator 2: karyawan memperoleh kenaikan gaji dan tunjangan
2.4 Saya memperoleh bonus apabila menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik 32
b. Supervisi
Definisi: kompetensi atasan dalam memimpin serta memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan
i indikator 1: karyawan diberikan dukungan yang baik oleh atasan
1.1 Atasan memberikan dukungan yang cukup dalam pelaksanaan tugas 33
1.2 Bimbingan dari atasan berkontribusi pada peningkatan kinerja saya 34
ii indikator 2: karyawan dinilai sesuai dengan kinerjanya
2.5 Penilaian kinerja oleh atasan dilakukan secara adil 35
2.6 Penilaian kinerja oleh atasan didasarkan pada pencapaian kerja yang nyata 36
c. Rekan kerja
Definisi: hubungan kerja yang terjalin antara manajer dan bawahan, antara bawahan dan atasan, serta antar sesama karyawan

i indikator 1: karyawan saling mendukung satu sama lain
1.1 Rekan kerja memberikan dukungan yang baik terhadap kerja sama tim 37
1.2 Tim kerja menunjukkan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan 38
ii indikator 2: karyawan saling memberikan kepercayaan antar rekan
2.7 Saya mempercayai rekan kerja dalam menjaga kerahasiaan informasi kerja 39
2.8 Hubungan antar rekan kerja dilandasi oleh sikap saling percaya 40
d. Promosi
Definisi: memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karier melalui peningkatan jabatan atau posisi pekerjaan
i. indikator 1: Proses promosi dilakukan secara adil
1.1 Proses promosi jabatan dilakukan secara adil bagi seluruh karyawan 41
e. Kondisi kerja
Definisi: lingkungan kerja yang nyaman, yang ditinjau dari aspek suhu, pencahayaan, dan tingkat kebisingan dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya
i. indikator 1: karyawan merasa tertantang dan memiliki minat kerja yang tinggi
1.2 Pekerjaan ini menantang bagi saya 42
1.3 Pekerjaan saya mendorong peningkatan minat dan motivasi kerja saya 43
Islamic Work Ethic
Definisi: Asifudin (2004) berpendapat bahwa etika kerja islam merupakan penerapan aqidah yang bersumber dari aqidah islam, yaitu sebagai penerapan nilai dalam kehidupan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat dikatakan sebagai etika kerja islami (Firdaus et al., 2022).
a. Amanah

Definisi: suatu nilai akhlak yang berharga, sehingga memiliki peran yang sangat penting bagi kehidupan muslimin (Rusydi et al., 2024).	
i. indikator 1: karyawan bertanggung jawab penuh atas amanah atau pekerjaan yang diberikan	
1.1 Saya melaksanakan tanggung jawab atas amanah yang diberikan dengan penuh kesungguhan 51	
1.2 Saya menjaga amanah dalam pekerjaan berdasarkan nilai-nilai ajaran agama 52	
ii. indikator 2: karyawan menjaga kepercayaan pada rekan kerja maupun atasan	
2.1 Saya menjalankan kepercayaan yang diberikan dengan menjunjung tinggi integritas 53	
iii. indikator 3: karyawan menjaga rahasia perusahaan dengan baik	
3.4 Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik 54	
iv. indikator 4: individu menjauhi keuntungan untuk pribadi	
4. 1 Saya menghindari tindakan yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi 55	
v. indikator 5: karyawan selalu melaksanakan akuntabilitas hasil kerja	
5.1 Saya melaporkan hasil kerja secara jujur dan transparan 56	
5.2 Setiap hasil kerja saya, dapat dipertanggungjawabkan dengan menjunjung tinggi prinsip Amanah 57	

Lampiran 4 Review Keterbacaan

No	INSTRUMEN AWAL	REVIEW KETERBACAAN	HASIL/INSTRUMEN AKHIR
1.	Saya merasakan antusiasme yang tinggi ketika berangkat untuk bekerja		Saya sangat berantusias ketika berangkat bekerja
2.	Saya bersemangat dalam menjalankan pekerjaan		Saya menjalankan pekerjaan dengan semangat
3.	Saya berusaha dengan maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	2. Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

4.	Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah		Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah
5.	Pekerjaan yang saya lakukan penuh makna	2. Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna bagi saya	Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna bagi saya
6.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	2. Saya bangga dengan profesi saya	Saya bangga dengan profesi saya
7.	Pekerjaan ini memberikan saya inspirasi		Pekerjaan ini memberikan saya inspirasi
8.	Saya berkonsentrasi penuh ketika bekerja		Saya berkonsentrasi penuh ketika bekerja
9.	Ketika sedang bekerja, saya merasakan waktu berjalan dengan cepat		Ketika sedang bekerja, saya merasakan waktu berjalan dengan cepat
10.	Saya bersedia meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya		Saya bersedia meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya
11.	Pendapatan yang saya mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari	3. Kurang paham 4. Kalimat ga nyambung (hapus 'yang')	Pendapatan saya mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari
12.	Pendapatan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan hidup di Kota Malang	2. Pendapatan saya mampu memenuhi kebutuhan hidup di Kota Malang	Pendapatan saya mampu memenuhi kebutuhan hidup di Kota Malang
13.	Saya memperoleh bonus jika saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	2. Saya memperoleh bonus apabila menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	Saya memperoleh bonus apabila menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik
14.	Atasan memberikan dukungan yang cukup dalam pelaksanaan tugas		Atasan memberikan dukungan yang cukup dalam pelaksanaan tugas
15.	Bimbingan dari atasan berkontribusi pada peningkatan kinerja saya		Bimbingan dari atasan berkontribusi pada peningkatan kinerja saya
16.	Penilaian kinerja oleh atasan dilakukan secara adil		Penilaian kinerja oleh atasan dilakukan secara adil
17.	Penilaian kinerja oleh atasan didasarkan pada pencapaian kerja yang nyata		Penilaian kinerja oleh atasan didasarkan pada pencapaian kerja yang nyata
18.	Rekan kerja memberikan dukungan yang baik terhadap kerja sama tim		Rekan kerja memberikan dukungan yang baik terhadap kerja sama tim

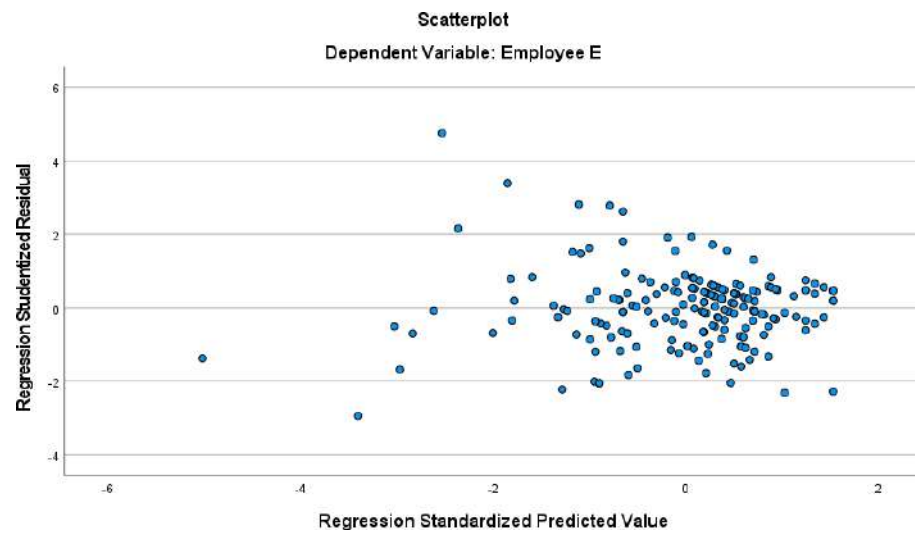
19.	Tim kerja menunjukkan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan		Tim kerja menunjukkan efektivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan
20.	Saya mempercayai rekan kerja dalam menjaga kerahasiaan informasi kerja		Saya mempercayai rekan kerja dalam menjaga kerahasiaan informasi kerja
21.	Hubungan antar rekan kerja dilandasi oleh sikap saling percaya		Hubungan antar rekan kerja dilandasi oleh sikap saling percaya
22.	Proses promosi dilakukan secara adil bagi seluruh karyawan	2. Kyk perlu dijabarkan promosi ini kenaikan pangkat atau gimana	Proses promosi jabatan dilakukan secara adil bagi seluruh karyawan
23.	Saya merasa pekerjaan menantang	2. Kalimat jelek	Pekerjaan ini menantang bagi saya
24.	Pekerjaan saya mendorong peningkatan minat dan motivasi kerja saya		Pekerjaan saya mendorong peningkatan minat dan motivasi kerja saya
25.	Saya melaksanakan tanggung jawab atas amanah yang diberikan dengan penuh kesungguhan		Saya melaksanakan tanggung jawab atas amanah yang diberikan dengan penuh kesungguhan
26.	Saya menjaga amanah dalam pekerjaan berdasarkan nilai-nilai ajaran agama		Saya menjaga amanah dalam pekerjaan berdasarkan nilai-nilai ajaran agama
27.	Kepercayaan yang diberikan, saya jalankan dengan menjunjung tinggi integritas	2. Saya menjunjung tinggi integritas dan menjaga kepercayaan yang diberikan	Saya menjalankan kepercayaan yang diberikan dengan menjunjung tinggi integritas
28.	Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik		Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik
29.	Saya menghindari tindakan yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi		Saya menghindari tindakan yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi
30.	Saya melaporkan hasil kerja secara jujur dan transparan		Saya melaporkan hasil kerja secara jujur dan transparan
31.	Setiap hasil kerja saya dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan prinsip amanah	2. Setiap hasil kerja yang saya lakukan dapat dipertanggungjawabkan dengan menjunjung tinggi prinsip amanah/Saya memastikan setiap	Setiap hasil kerja saya, dapat dipertanggungjawabkan dengan menjunjung tinggi prinsip amanah

		pekerjaan diselesaikan secara bertanggung jawab sesuai dengan nilai amanah	
--	--	--	--

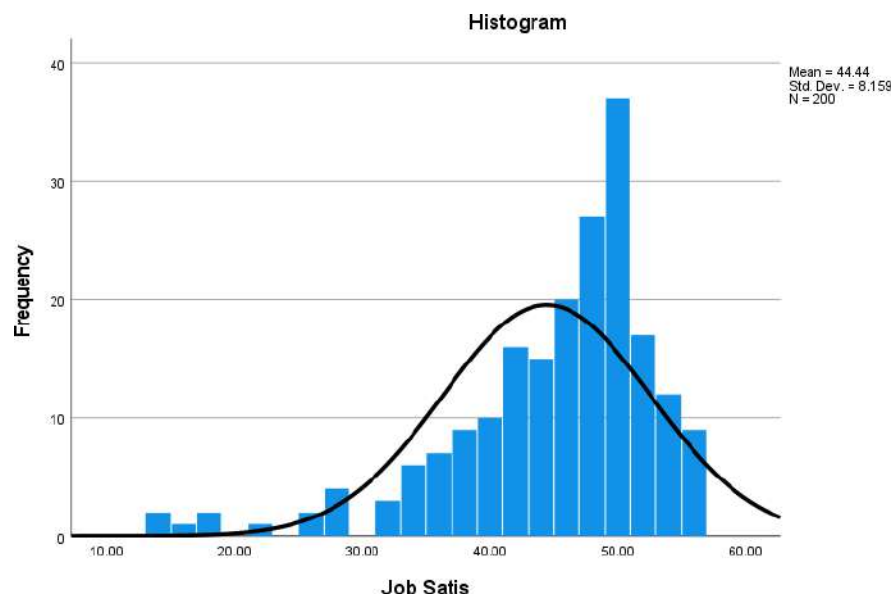
Lampiran 5 Media Sebar Kuesioner



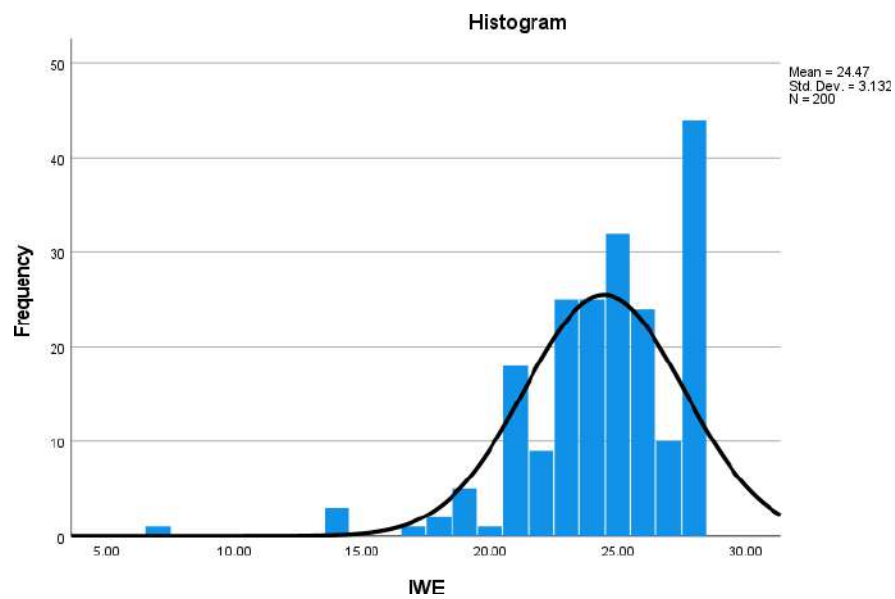
Lampiran 6 Hasil Uji Heterokedastisitas



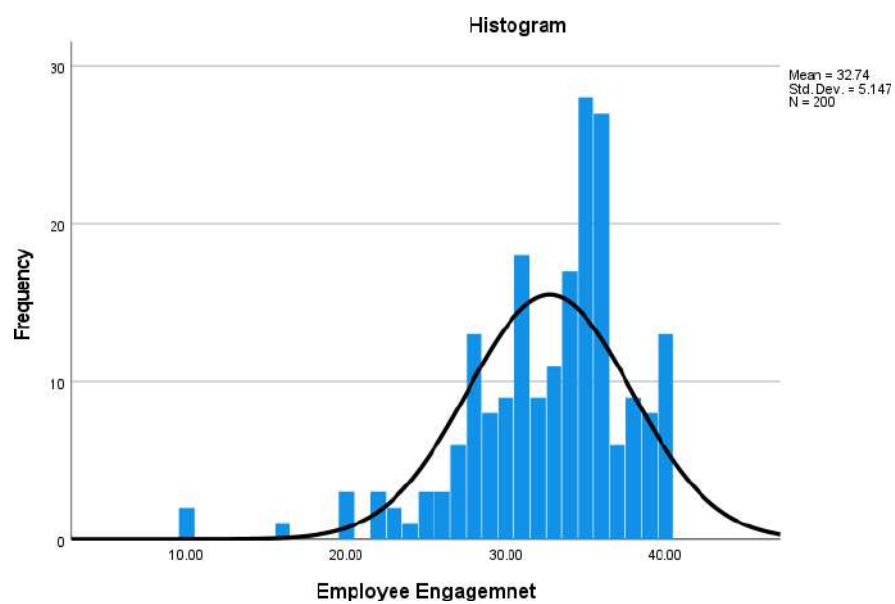
Lampiran 7 Histogram Job Satisfaction



Lampiran 8 Histogram Islamic Work Ethic



Lampiran 9 Histogram Employee Engagemant



Lampiran 10 Uji validitas Job Satisfaction

		Saya sangat berantusias ketika berprestasi	Saya sangat berantusias ketika berprestasi dengan teman-teman	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah	Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna	Saya bangga dengan profesi saya	Pekerjaan ini memberikan saya konsentrasi penuh ketika bekerja	Ketika sedang bekerja, saya merencanakan waktu berprestasi dengan cepat	Saya berusaha meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Employee Engagement
Saya sangat berantusias ketika berprestasi	1										
	Sig. (2-tailed)	.564**	.001	.237**	.478**	.408**	.326**	.455**	.491**	.430**	.715**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya melambatkan pekerjaan dengan teman-teman	1										
	Sig. (2-tailed)	.546**	.397**	.397**	.397**	.443**	.469**	.481**	.434**	.458**	.737**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1										
	Sig. (2-tailed)	.237**	.397**	.397**	.397**	.443**	.469**	.481**	.434**	.458**	.737**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah	1										
	Sig. (2-tailed)	.478**	.326**	.397**	.397**	.443**	.469**	.481**	.434**	.458**	.737**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna	1										
	Sig. (2-tailed)	.408**	.326**	.397**	.397**	.443**	.469**	.481**	.434**	.458**	.737**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya bangga dengan profesi saya	1										
	Sig. (2-tailed)	.326**	.397**	.397**	.397**	.443**	.469**	.481**	.434**	.458**	.737**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Pekerjaan ini memberikan saya konsentrasi penuh ketika bekerja	1										
	Sig. (2-tailed)	.455**	.481**	.481**	.481**	.481**	.481**	.481**	.481**	.481**	.715**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Ketika sedang bekerja, saya merencanakan waktu berprestasi dengan cepat	1										
	Sig. (2-tailed)	.491**	.434**	.434**	.434**	.434**	.434**	.434**	.434**	.434**	.672**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya berusaha meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	1										
	Sig. (2-tailed)	.430**	.458**	.458**	.458**	.458**	.458**	.458**	.458**	.458**	.679**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Employee Engagement	1										
	Sig. (2-tailed)	.715**	.737**	.737**	.737**	.737**	.737**	.737**	.737**	.737**	.737**
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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

Lampiran 11 Uji Validitas Islamic Work Ethic Dimensi Amanah

Correlations									
		Saya melaksanakan tanggung jawab atas amanah yang diberikan dengan penuh kesungguhan	Saya menjaga amanah dalam pekerjaan berdasarkan nilai-nilai ajaran agama	Saya menjalankan kepercayaan yang diberikan dengan menjunjung tinggi integritas	Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik	Saya menghindari tindakan yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi	Saya melaporkan hasil kerja secara jujur dan transparan	Setiap hasil kerja saya, dapat dipertanggungjawabkan dengan menjunjung tinggi prinsip amanah	Islamic Work Ethic
Saya melaksanakan tanggung jawab atas amanah yang diberikan dengan penuh kesungguhan	Pearson Correlation	1	.535**	.389**	.453**	.378**	.339**	.482**	.706**
	Sig. (2-tailed)		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya menjaga amanah dalam pekerjaan berdasarkan nilai-nilai ajaran agama	Pearson Correlation	.535**	1	.392**	.432**	.420**	.398**	.409**	.706**
	Sig. (2-tailed)	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya menjalankan kepercayaan yang diberikan dengan menjunjung tinggi integritas	Pearson Correlation	.389**	.392**	1	.476**	.408**	.516**	.518**	.735**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik	Pearson Correlation	.453**	.432**	.476**	1	.448**	.441**	.526**	.749**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya menghindari tindakan yang bertujuan memperoleh keuntungan pribadi	Pearson Correlation	.378**	.420**	.408**	.448**	1	.372**	.391**	.686**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya melaporkan hasil kerja secara jujur dan transparan	Pearson Correlation	.339**	.398**	.516**	.441**	.372**	1	.480**	.701**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Setiap hasil kerja saya, dapat dipertanggungjawabkan dengan menjunjung tinggi prinsip amanah	Pearson Correlation	.482**	.409**	.518**	.526**	.391**	.480**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Islamic Work Ethic	Pearson Correlation	.706**	.706**	.735**	.749**	.686**	.701**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200

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

Lampiran 12 Uji Validitas Employee Engagement

Correlations												
		Saya sangat berantusias ketika berangkat bekerja	Saya menjalankan pekerjaan dengan semangat	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah	Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna bagi saya	Saya bangga dengan profesi saya	Pekerjaan ini membuat saya berinspirasi	Saya berkesempatan penuh ketika bekerja	Ketika sedang bekerja, saya merasakan waktu berjalan dengan cepat	Saya bersedia meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Employee Engagement
Saya sangat berantusias ketika berangkat bekerja	Pearson Correlation	1	.584**	.237**	.478**	.408**	.326**	.446**	.455**	.431**	.439**	.715**
	Sig. (2-tailed)		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya menjalankan pekerjaan dengan semangat	Pearson Correlation	.584**	1	.397**	.322**	.443**	.469**	.481**	.488**	.434**	.458**	.737**
	Sig. (2-tailed)	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Pearson Correlation	.237**	.397**	1	.294**	.476**	.493**	.450**	.415**	.285**	.355**	.618**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Hambatan pekerjaan tidak membuat saya menyerah	Pearson Correlation	.478**	.322**	.294**	1	.402**	.241**	.372**	.497**	.358**	.369**	.625**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna bagi saya	Pearson Correlation	.408**	.443**	.476**	.402**	1	.499**	.481**	.499**	.418**	.415**	.721**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya bangga dengan profesi saya	Pearson Correlation	.326**	.469**	.493**	.241**	.499**	1	.526**	.451**	.339**	.429**	.683**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Pekerjaan ini membuat saya berinspirasi	Pearson Correlation	.446**	.481**	.450**	.372**	.481**	.520**	1	.459**	.448**	.411**	.726**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya berkesempatan penuh ketika bekerja	Pearson Correlation	.455**	.488**	.415**	.497**	.498**	.451**	.456**	1	.387**	.413**	.723**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Ketika sedang bekerja, saya merasakan waktu berjalan dengan cepat	Pearson Correlation	.431**	.434**	.285**	.355**	.418**	.339**	.446**	.367**	1	.385**	.672**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001	< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Saya bersedia meluangkan waktu hanya untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Pearson Correlation	.439**	.458**	.355**	.369**	.415**	.429**	.411**	.413**	.385**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001		< .001
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
Employee Engagement	Pearson Correlation	.715**	.737**	.618**	.625**	.721**	.683**	.726**	.723**	.672**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

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

Lampiran 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.675	2.151		3.104	.002		
	JOB S	.350	.035	.555	10.000	.000	.832	1.202
	IWE	.429	.091	.261	4.706	.000	.832	1.202

a. Dependent Variable: EMPLOYEE E

Lampiran 14 Pengujian Hipotesis Secara Simultan/Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2610.156	2	1305.078	96.570	.000 ^b
	Residual	2662.324	197	13.514		
	Total	5272.480	199			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE E

b. Predictors: (Constant), IWE, JOB S

Lampiran 15 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.490	3.676

a. Predictors: (Constant), IWE, JOB S

